



Stadt Köln

WIR MACHEN KÖLN!



**Personal-
bericht
2022**



Inhalt

Vorwort	4
Wir machen Köln.	6
Im Interview	8
Wir sind Kölnmacher*innen.	12
Teil 1	14
1.1 Personalakquise 2022	14
1.2 Personalmanagement	16
1.3 Personalentwicklung	20
1.4 Kultur und Engagement	22
Teil 2	26
2.1 Personalbestandim Überblick	27
2.2 Personalbestand im Detail	30
2.3 Teilzeit	33
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	37
2.5 Demographie	40
2.6 Diversität	43
2.7 Teilhabe	44
2.8 Krankenquote	45
2.9 Stellenbesetzung	49
2.10 Stellenplan	54
2.11 Ausbildung	58
2.12 Personalaufwendungen	61
Fazit	64
Dank	69
Glossar	70

Vorwort



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

wir befinden uns am Übergang zu einer neuen Zeit, in der sich die Art und Weise wie wir Personal suchen, entwickeln und binden, rasant verändert. Die Personalsuche wird schwieriger, setzt auf innovative Technologien und datengetriebene Ansätze, um das „Perfect Match“ zwischen Bewerbenden und Organisation zu finden.

Wir wollen diese Entwicklung mitgehen und unseren Weg für die Personalsuche noch besser gestalten. Dazu gehört die Eingangsfrage: wie erreichen wir im ersten Schritt die Kolleg*innen von Morgen?

Dabei spielt Personalmarketing eine sehr wichtige Rolle. Unsere Arbeitgebermarke ist nicht nur ein Logo und ein Slogan, sie repräsentiert auf einzigartige Weise unsere Werte und Kultur und was es bedeutet ein*e Kölnmacher*in zu sein. Daher lassen wir unsere Kölnmacher*innen in den gestarteten Kampagnen auch selbst sprechen.

Mit den Konzepten zu „New Work“ begegnen wir den Veränderungen der Arbeitswelt. Es bietet uns allen die Chance, flexibler zu arbeiten: remote und digital. Wir teilen unsere Arbeitsplätze und schaffen so Raum für Kreativität und weiteren Austausch. Damit werden wir gleichzeitig attraktiver für bestehende und neue Mitarbeitende.

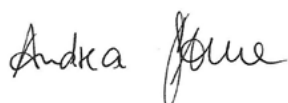
Natürlich müssen wir uns auch noch weiter verbessern. Vor allem interne Prozesse können schlanker gestaltet werden. Hier sind wir alle gefragt. Aber auch hier gibt es bereits gute Entwicklungen, um zum Beispiel auf gestiegenen Stellenbedarf flexibel eingehen zu können.

„Zum Schluss möchte ich betonen, dass trotz aller Technologie und neuer Ansätze der Mensch das Herzstück unserer Stadtverwaltung ist und bleibt.“

Es sind die Menschen, die den Unterschied machen. Dieser Personalbericht spiegelt Leistung und Potenzial aller Kölnmacher*innen wider.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die sich für die vielfältigen Aufgaben eingesetzt haben und sich auch weiterhin so für die Menschen in unserer Stadt engagieren.

Ihre



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Wir machen Köln.

Wir gestalten die Arbeit von morgen.





Kölnmacher*innen

aus dem Personal- und Verwaltungsmanagement

Im Interview

5 Fragen an die Amtsleitung des Personal- und Verwaltungsmanagements, Frau Dr. Monique Offelder

Sie verantwortet mit Ihrem Team der Abteilungsleitungen das Personalgeschehen in der Kölner Stadtverwaltung und unterstützt so mit den mehr als 400 Mitarbeitenden im Personal- und Verwaltungsmanagement die gesamte Stadtverwaltung in Personal-, Organisations- und Verwaltungsfragen.

Frau Dr. Offelder, wie sehen Sie die Zukunft der Stadtverwaltung aus der Perspektive des Personal- und Verwaltungsmanagements?

Was wir aktuell und in Zukunft noch mehr erleben werden, ist die starke Verzahnung von Technologie und Menschlichkeit. Einerseits werden uns digitale Lösungen und zahlreiche neue Tools sicherlich helfen, Personalprozesse besser zu gestalten und datenbasiert, etwa bei der Talentsuche oder -entwicklung, zu entscheiden.

Andererseits werden wir nur mit der persönlichen Note eine Kultur der Zusammenarbeit, der Inklusion und Diversität und damit auch von Wertschätzung schaffen. Was mir dabei wichtig ist: eine ausgewogene Balance zu finden zwischen fortschrittlicher Technologie und authentischer Menschlichkeit. So können wir von beidem das Beste nutzen für die Zukunft der Stadtverwaltung.

Was sind für Sie aktuell die größten Herausforderungen für das Personal- und Verwaltungsmanagement?

Wo fange ich da an? (lacht). Da gibt es tatsächlich viel zu tun, aber wir haben auch schon so einiges erreicht:

Eben angesprochen: **Digitalisierung und Technologie**. Hier müssen wir Schritt halten. Wir arbeiten bereits modern und digital, remote und starten mit Desksharing und neuen Raumkonzepten. Gleichzeitig arbeiten wir mit der allgemeinen E-Verwaltungsakte an einer einheitlichen, vernetzten und jederzeit verfügbaren Datenbasis. Wir arbeiten intensiv daran, weitere Prozesse zu digitalisieren und uns so für die Zukunft noch besser aufzustellen.

Diversität und Inklusion: uns reicht es schon lange nicht mehr aus, nur darüber zu sprechen, wir handeln und sind seit Jahren weit über der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent unterwegs. In 2022 haben wir 9,3 Prozent erreicht.

„Wir wollen eine inklusive Kultur und Vielfalt fördern, jetzt und in Zukunft.“

Mitarbeitendenbindung: hier müssen wir Strategien und Rahmenbedingungen entwickeln, um unsere Talente zu halten. Dazu gehört unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Beispiel mit unserem stadtväter Netzwerk und natürlich Mitarbeitenden-Benefits, flexible Arbeitsmodelle, aber auch Weiterentwicklung und lebenslanges Lernen. Wir gehen bereits neue Wege aus Präsenz- und Digitalformaten, wir testen aktuell eine digitale Lernplattform. Hier wollen wir für alle Mitarbeitenden die Rahmenbedingungen schaffen, sich persönlich bei uns wohl zu fühlen. Das mündet geradewegs im Themenbereich Unternehmenskultur. Es muss auch Spaß machen bei uns zu arbeiten. Eine positive, wertschätzende und zukunfts-fördernde Kultur ist da Pflicht.

All das führt dann hoffentlich auch dazu, dass wir attraktiver werden für neue Mitarbeitende und Nachwuchs. Mit unserer neuen Arbeitgebermarke und der gestarteten Kampagne „Köln macht mich...“ machen wir Werbung für uns, sind super aktiv und versuchen die Menschen dort zu erreichen, wo sie unterwegs sind.

„Das sind viele Herausforderungen. Wir sind an den Themen dran. Das schaffen wir nicht alleine, sondern nur gemeinsam. Hier hilft es, dass die Stadtverwaltung mit all Ihren Ämtern und Dienststellen Expert*innen hat, die täglich ihr Bestes geben. Ich bin sehr optimistisch, dass wir gemeinsam diese und noch weitere Herausforderungen meistern werden.“



Sie haben das Thema Unternehmenskultur gerade selbst angesprochen. Wie würden Sie die „Stadt Köln“-Kultur beschreiben?

Die Kultur ist uns enorm wichtig. Wie viele große Unternehmen auch, haben wir bei der Stadt Köln Werte für uns ermittelt und daraus Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit gebildet, an die wir uns halten wollen. „Zusammen“ ist uns wichtig, denn nur so können wir gemeinsam Ziele erreichen und Erfolge feiern. Ein verantwortliches Handeln ist eine Grundvoraussetzung. Wir brauchen und wollen neue Ideen und entsprechende Potenziale fördern. Wir kommunizieren immer wertschätzend und offen. Dazu gehört auch, dass wir alle Fehler machen dürfen, um daraus zu lernen. Nur so kann man sich entwickeln. Ein weiterer Leitsatz von uns heißt: „wir leben Vielfalt“. Das alles passt wunderbar zu unserer Stadt Köln. Seien wir aber ehrlich, nicht immer gelingt es uns bis ins letzte Detail, nicht alle Tage laufen super, nicht immer sind wir gleich gut gelaunt. Aber wir haben diese kölschen Leitplanken für uns entwickelt. Sie helfen uns, gemeinsam voran zu kommen.

Welche Eigenschaften schätzen Sie am meisten bei Ihren Mitarbeitenden?

Ich schätze es, wenn jemand Eigeninitiative hat und sich entwickeln und dazu lernen möchte. Engagement und Leidenschaft finde ich eine herausragende Kombination, die natürlich auch andere beflügelt. Ebenso wichtig sind mir aber auch Offenheit und Teamgeist und die Fähigkeit, nicht nur Erfolge zu feiern, sondern auch Rückschläge konstruktiv anzugehen.

Veränderungsbereitschaft und -wille sind in der heutigen Zeit, gerade im Hinblick auf sich ändernde Arbeitsmodelle und -weisen, wichtig. Das bedeutet für mich auch, am Puls der Zeit zu bleiben. Bei Führungskräften schätze ich es daher, wenn sie die Voraussetzungen schaffen, mit veränderten Arbeitsbedingungen umzugehen und kreative Ideen einbringen, das Morgen zu gestalten. Hier sind Agilität aber auch Empathie gefragt.

„Grundsätzlich bin ich der festen Überzeugung, dass wir gemeinsam mehr erreichen und uns besser entwickeln können.“

Wir sind Kölnmacher*innen. Die 21.570 Mitarbeitenden sind zu...

teilzeitbeschäftigt

33%



67%

vollzeitbeschäftigt



62%

weiblich



38%

männlich

14,4%

unter 30 Jahren

43,3%

über 30 unter
50 Jahren

42,3%

über 50 Jahren

7,8%

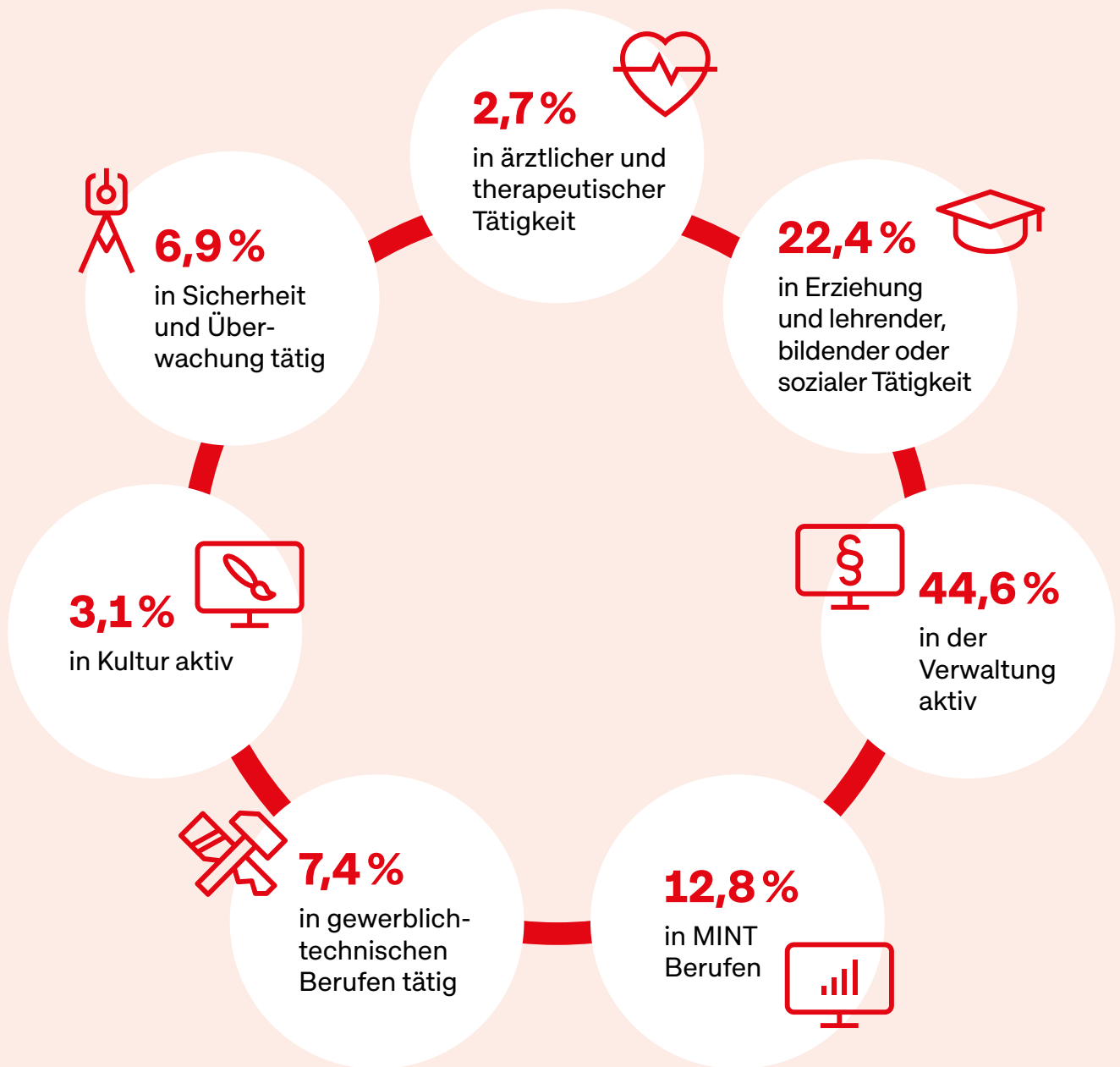
mit ausländischer
Staatsangehörigkeit



9,3%

mit einer Behinderung/
Gleichstellung





7,9%
Führungskräfte



90,2%
ihrer Arbeitszeit gesund



9,8%
krank

Teil 1

Wir machen Köln –
wir gestalten die Zukunft



1.1 Personalakquise 2022

Wir betreiben moderne Personalgewinnung.



27

Besetzungen Amtsleitungen
und Stellvertretungen

2.277

Einstellungen bei der
Gesamtverwaltung stadtwweit

1.754 interne und **629 externe**
Ausschreibungen bei über
10.000 externen Bewerbungen



90

Zentrale Auswahlrunden
mit Initiativbewerbenden

Nahezu alle Dienststellen nutzen den **Fullservice**
(externe Personalsuche nach einheitlichen Standards durch
das Personal- und Verwaltungsmanagement).

Stichtag ist der 31.12.2022, bezogen auf das Stammpersonal der Stadtverwaltung.



16

Messe und
Veranstaltungsteilnahmen



mit
über 2.500

Beratungsgesprächen

Eine **Auszeichnung** als Stand der Messe für unseren neuen Auftritt bei der Jobmesse Köln



6.000

Werbemittel an Hochschulen
verteilt



2.886

Personalwerbeplakate
in 10 Städten



2,5 Mio. Impressionen

durch Online- und TV-Banner

2,2 Mio. Aufrufe

der Karrierewebsites

Mehr als **500.000**

Kinobesucher*innen

sehen den

„Mach Köln!“-Spot



4,0 von 5

Aktueller kununu Score Bewerbende

3,7 von 5

Aktueller kununu Score insgesamt

77% von 100%

Weiterempfehlungsrate



> 4.000

XING Follower*innen

> 7.500

LinkedIn Follower*innen

1.2 Personalmanagement

Wir machen Köln – wir werben für uns!

Arbeitgebermarke: Köln als Arbeitgeberin der vielfältigen Geschichten und Möglichkeiten

„Köln machen“ bedeutet dabei die eigene, wie auch die Geschichte der Stadt, aktiv und auf unterschiedlichste Art und Weise weiterzuschreiben. Mit dieser Grundbotschaft der neuen Arbeitgebermarke positioniert sich die Stadtverwaltung nachhaltig als Arbeitgeberin bei den Mitarbeitenden und Bewerbenden.

Emotionale, authentische und nahbare Einblicke

Nach ihrer Verkündung im Frühjahr 2022 gewinnt die Arbeitgebermarke der Stadt Köln durch eine großflächige Auspielung zunehmend an Bedeutung. Im Mittelpunkt steht hier das sogenannte „Storytelling“, durch das die Arbeitgebermarke konsequent greifbar wird. Die Kampagne „Die Kölnmacher*innen“ beleuchtet die persönlichen Geschichten von einzelnen Mitarbeitenden, die über ihren Weg zur Stadt Köln, über ihre persönlichen, beruflichen und auch privaten Veränderungen berichten und Einblicke in ihren Alltag bei der Stadt Köln geben. So entstehen emotionale, authentische und nahbare Einblicke in die Kultur und Arbeitswelt bei der Stadtverwaltung. Dass die Kölnmacher*innen als Markenbeziehungsweise Stadt-Botschafter*innen in ganz unterschiedlichen Bereichen im Einsatz sind, unterstreicht einmal mehr die Vielfältigkeit der Berufe und Tätigkeiten und gleichzeitig die Vielzahl an einzigartigen Geschichten und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.



Kampagnenmotiv: Castenow für Stadt Köln

Personalmarketing: crossmedial

Der Arbeitsmarkt ist in Zeiten des vielzitierten „war for talents“ hart umkämpft. Entsprechend mutig und selbstbewusst, wie auch authentisch und nahbar, zeigt die Stadt Köln als Arbeitgeberin Präsenz. Crossmedial, das bedeutet, über verschiedene Kanäle und Formate hinweg, präsentiert sich die Stadt Köln mit den Kölnmacher*innen und ihrer Dachmarke „Mach Köln!“ als attraktive Arbeitgeberin in vielerlei Hinsicht.

Die Stadt Köln ist präsent auf/in:

- › Berufsmessen, Karrieretagen und weiteren Veranstaltungen
- › Plakaten im Stadtbild und im direkten Umland
- › Karriereseite, Online-Banner auf Webseiten
- › Screens/Bildschirmen (Uni, Smart TV, Kino)
- › Social Media (Facebook, Instagram)
- › Berufsplattformen (LinkedIn, Xing, kununu)
- › Jobportalen und auf Lernplattformen
- › Straßenbahn, Bussen, Fahrrädern, Autos
- › Print-Medien (Zeitungen, Programmheften, Fachmagazinen)
- › Radio beziehungsweise Hörfunk
- › diversen Alltagssituationen (beim Sport, in Kneipen oder Supermärkten)

Die Kampagne wirkt

Die übergreifende „Mach Köln!“-Präsenz zahlt sich dabei in jedem Fall aus: In 2022 erreichten alleine das städtische Bewerbercenter über 10.000 Bewerbungen auf die zahlreichen externen Stellenausschreibungen in den diversen Berufsbereichen.



Wir wollen bis Ende 2025 stadtweit auf „digital“ umstellen.

Die Allgemeine E-Verwaltungsakte als digitale Basis

Systemlandschaft und Geräte sind ein wichtiger Teil von modernem und digitalem Arbeiten. Mit der Allgemeinen E-Verwaltungsakte steht eine Anwendung für die gesamte Stadtverwaltung zur Verfügung, die die elektronische und rechtssichere Ablage sämtlicher Informationen und Dokumente sicherstellt und digitale Geschäftsgänge ermöglicht. Dies erlaubt ein flexibles, strukturiertes und bereichsübergreifendes Arbeiten.

Vorteile für die Nutzer*innen

- › schneller Zugriff (jederzeit, ortsunabhängig und bereichsübergreifend)
- › unkomplizierte und rechtssichere Ablage
- › Suchfunktionen für schnelle Suche
- › automatisierte Verwaltungsprozesse (Workflows)
- › digitale Unterschriften
- › verkürzte Bearbeitungszeiten
- › effiziente Zusammenarbeit
- › umweltfreundlich
- › Archivierung

Agile Umstellung

Die Allgemeine E-Verwaltungsakte wurde unter Mitwirkung von Beschäftigten der Stadt Köln entwickelt. Nach der Entwicklungs- und Pilotphase hat in 2022 der gesamtstädtische Roll-out begonnen. Bis Oktober 2023 werden über 27 städtische Organisationseinheiten/Dienststellen sowie alle Dezernatsbüros mit insgesamt über 930 Nutzenden an die Allgemeine E-Verwaltungsakte angeschlossen sein. Begleitet wurde die Anbindung durch Veranstaltungen für verschiedene Teilnehmendenkreise, Kommunikation via Intranet, Erklärvideos, Anwendungsübungen und Feedbackformaten. Ab Oktober 2023 startet die Phase 2 des Roll-outs. Die Dienststellen übernehmen die Einführung nun eigenverantwortlich mit Hilfe einer Projektvorlage inklusive aller zur Verfügung stehenden Hilfsmittel und Lernformate. Zum Ende des Roll-outs 2025 werden über 14.600 Nutzende mit der Allgemeinen E-Verwaltungsakte arbeiten.

Weiterer Ausblick

Im Rahmen des Projektes werden bis Ende 2025 weitere Ausbaustufen realisiert:

Ausbaustufen

- › Workflow Wiedervorlage
- › Workflow Geschäftsgang
- › Anbindung an die Zentrale Scanstelle
- › Automatische Zugriffsberechtigungen
- › Schnittstelle zur elektronischen Langzeitarchivierung

Weiterentwicklung

Über eine Projekt-Plattform können die städtischen Mitarbeitenden Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen. Auf diese Weise wird die Weiterentwicklung der Allgemeinen E-Verwaltungsakte mit direktem Feedback der Nutzer*innen sichergestellt.

1.3 Personalentwicklung

Wir entwickeln uns weiter.

Digitale Angebote

Neben dem Lernen in klassischen Präsenzveranstaltungen und Workshops, sowie Vorträgen und Online-Workshops werden in der Personalentwicklung zunehmend auch neue digitale Lernformate erdacht und getestet, die ein bedarfsgerechtes sowie zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Hierbei arbeitete die Seminarorganisation an diversen Projekten zu einer vielfältigen Lernkultur. Beispielhaft sind die Vorbereitungen zur Pilotierung einer digitalen Lernplattform, sowie die Durchführung einer Vergabe für ein sogenanntes Web-basiertes Training zum Thema DSGVO, sowie die Initiierung eines bundesweiten interkommunalen Austauschs zum Thema „Neue Lernformen“.

Die Pilotierung wurde geplant, um Erkenntnisse über die Akzeptanz für digitale Lernmethoden aber auch über die hiesige Lernkultur zu sammeln. So soll sich die Lernkultur weiterhin in Richtung „Learning on demand“ entwickeln. Die Planungen des Jahres 2022 eröffnen dabei einen spannenden Blick in die Zukunft des lebenslangen digitalen Lernens.

Coaching

Die Stadt Köln verfügt über einen Pool an qualifizierten, internen Coaches, die die städtischen Kolleg*Innen bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen, der individuellen Reflexion oder Bewältigung von Herausforderungen sowie weiteren Fragen der persönlichen Entwicklung individuell begleiten. Die 20 Coaches haben eine fundierte Fortbildung absolviert und bringen hohe Feldkompetenz aus den verschiedensten Aufgabenfeldern der Stadtverwaltung mit. Außerdem befinden sich die Coaches in regelmäßigen Reflexions- und eigenen Supervisionsprozessen. In 2022 wurden insgesamt etwa 150 Coachings durchgeführt.

Mentoring, auch über die Stadtgrenzen hinaus

Die Stadt Köln bietet unterschiedliche Mentoring-Projekte an. Neu hinzugekommen ist seit 2022 ein Mentoringpool. Hierbei handelt es sich um ein dauerhaftes Angebot zu dem sich alle Interessierten anmelden können, um aktiv an Ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu arbeiten. Neben der individuellen und flexiblen – zeitlichen wie inhaltlichen – Ausgestaltung und Weiterentwicklung, werden Erfahrungsaustausch, Sprechstunden und auch begleitende Fortbildungen angeboten.

In 2022 startete außerdem das erste Cross-Mentoring für Frauen gemeinsam mit der Stadt Düsseldorf. Seitdem bilden die insgesamt zehn Mentees und zehn Mentor*innen beider Stadtverwaltungen ein Tandem mit einer jeweils der anderen Stadtverwaltung angehörenden Person. Neben dem regelmäßigen Austausch innerhalb der Tandems und den Netzwerkrunden der Mentee-Gruppe besuchten die Mentees die Auftaktveranstaltung im August 2022 in Köln und nahmen neben einem Rollenworkshop an drei Seminaren teil. Nun blicken alle Teilnehmenden dieses erstmaligen Projektes gemeinsam Richtung Abschlussveranstaltung im November 2023 in Düsseldorf.

Ein zusätzlich erfreulicher Effekt ist neben dem persönlichen Gewinn die Vernetzung der beiden benachbarten Rhein-Metropolen auf kommunaler Ebene.

1.4 Kultur und Engagement

Wir engagieren uns.

Inklusionstag

Seit jeher ist der Stadtverwaltung die Gestaltung eines entsprechenden Arbeitsumfeldes für alle Beschäftigten wichtig. Mit Wertschätzung, Kollegialität, Aufmerksamkeit und Achtsamkeit sollen die enormen Potenziale von Inklusion gefördert und entwickelt werden. Am 11. August 2022 fand der erste interne Inklusionstag der Stadt Köln statt, der federführend vom Personal- und Verwaltungsmanagement organisiert und durchgeführt wurde.

Mit Vorträgen, Informationsständen und Workshops warf die Veranstaltung folgende Fragen auf:

- › Wie schaffen wir ein stärkeres Bewusstsein für Inklusion?
- › Wie können bestehende Barrieren abgebaut werden?
- › Und wie können neue Impulse für einen inklusiveren Arbeitsalltag gesetzt werden?

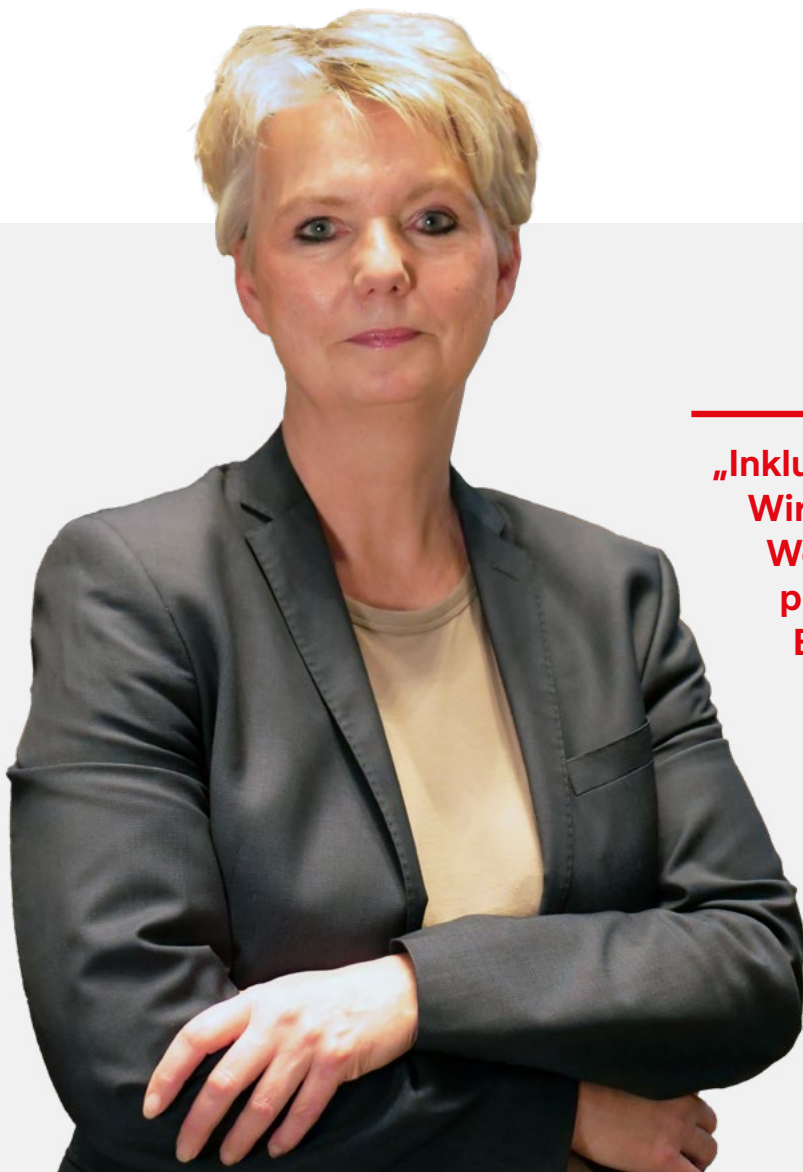
Die Schwerpunkte lagen bei den Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung sowie dem Themenbereich psychische Erkrankungen, von ihrer Entstehung, den Auswirkungen und Interventionsmöglichkeiten bis zur Wiedereingliederung der Beschäftigten.

Inklusionshauptbeauftragte Bettina Baum stellt sich vor

Rechtzeitig zum Inklusionstag der Stadt Köln, wurde die Leiterin des Amtes für Integration und Vielfalt, Bettina Baum, zur Inklusionshauptbeauftragten bestellt.

Seit Juli 2022 arbeitet sie in dieser Funktion nun gemeinsam mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Personalrat, mit dem Ziel der bestmöglichen Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter am Arbeitsleben.

Als Inklusionshauptbeauftragte wird sie mit allen Akteur*innen gemeinsam daran arbeiten, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um allen Beschäftigten mit Behinderung und gleichgestellten Kolleg*innen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben der Stadtverwaltung zu ermöglichen.



„Inklusion bietet enorme Potenziale. Wir begegnen allen Beschäftigten mit Wertschätzung und Respekt. Durch präventive Angebote lassen wir Barrieren gar nicht erst entstehen.“

Bettina Baum,
Leiterin des Amtes für
Integration und Vielfalt

Wir vereinbaren Beruf und Familie.

Total E-Quality Auszeichnung

Die Stadt Köln setzt sich in allen Bereichen für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben und eine wertschätzende Arbeitswelt ein. So hat die Stadt in der Vergangenheit unter anderem die Charta der Vielfalt und die Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern unterzeichnet, ein Diversity Konzept erstellt und arbeitet immer wieder an verschiedenen Projekten und Angeboten für eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Beschäftigten.

So hat die Stadt für ihre Bemühungen zum vierten Mal das Total E-Quality Prädikat erhalten. Die feierliche Übergabe fand am 25. Oktober 2022 statt. Die Auszeichnung gilt für den Zeitraum 2022 bis 2024.



Kinderbetreuungsangebote

In enger Kooperation mit dem Familienbüro des Amtes für Kinder, Jugend und Familie konnte die stadtinterne Marke für Vereinbarkeit – das Bündnis BerufLeben – das Portfolio an Kindertagesbetreuungsangeboten an zentralen Standorten in Köln weiter ausbauen.

Das Bündnis BerufLeben ist eine enge Kooperation des Personal- und Verwaltungsmanagements und des Amtes für Gleichstellung von Männern und Frauen.



BerufLeben
#wirfürvereinbarkeit

stadtväter

Viele Familien verfolgen für sich die Strategie, die Erziehung partnerschaftlich anzugehen und damit bisherige Rollenmuster aufzugeben. Bei der Stadt Köln arbeiten über 8.000 Männer. Das stadtinterne Väternetzwerk „stadtväter“ informiert Väter und Männer, die Nachwuchs erwarten, über die existierenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig wird ihnen die Möglichkeit geboten, sich in einer lockeren Atmosphäre über die Themen des Vaterseins auszutauschen. So geschehen im Rahmen des „Kick-off Event Väternetzwerk“ am 31. August 2022. Neben einer Vorstellung des Väternetzwerks und dem Angebotsportfolio, gab es reichlich Erfahrungsaustausch und Input von Experten.



Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten



Wir haben die Daten sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

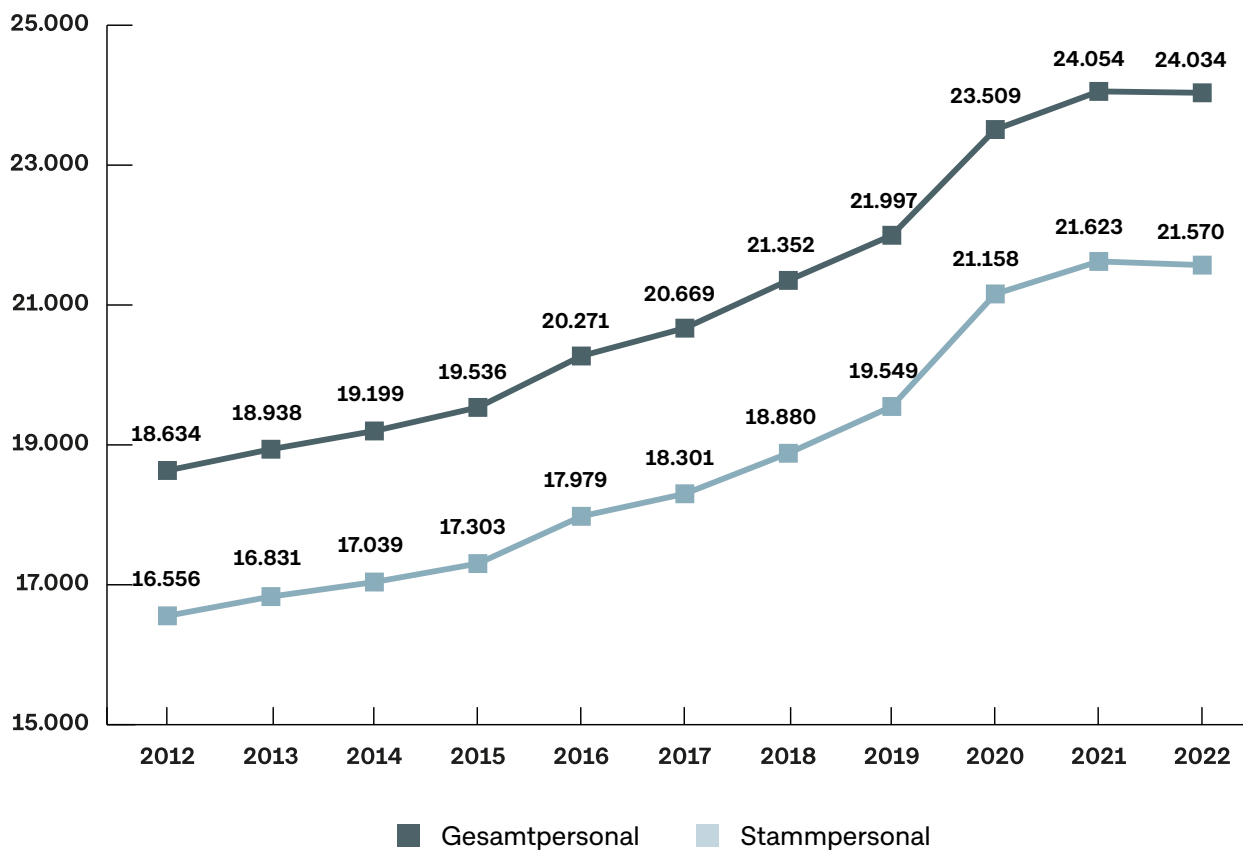
Alle folgenden Auswertungen beziehen sich – solange nicht anders ausgewiesen – auf das Stammpersonal der Dienststellen, die im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet werden

Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden. Der Fokus dieses Berichts liegt darauf, Zahlen und Erkenntnisse mit langfristiger Gültigkeit für die Stadt Köln zu gewinnen.

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen Geschlechtergetrennt nach männlich und weiblich. Die Verwaltung arbeitet daran, auch eine Ausfertigung für nicht binäre Personen in der Belegschaft liefern zu können. Hierfür sind wir auf die freiwillige Mithilfe der Kolleg*innen angewiesen. Bisher liegen uns noch nicht genug aussagefähige Daten vor.

2.1 Personalbestand im Überblick

Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung



Stammpersonal: alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen der Gesamtverwaltung (inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen und Orchester und der Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln) wie im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet.

Gesamtpersonal: Stammpersonal plus abgeordnetes Personal, Honorarkräfte, Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen, Zivildienstleistende, Bundesfreiwillige, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Entwicklung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung 2020 – 2022

Mitarbeitende

Personalbestand	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.525	4.549	4.565	16
Tarifbeschäftigte	16.633 ¹⁾	17.074 ¹⁾	17.005 ¹⁾	-69
Stammpersonal	21.158	21.623	21.570	-53
Abgeordnetes Personal	67	58	53	-5
Honorarkräfte	13	14	7	-7
Ausbildung/Studium ...				
Beamt*innen	575	481	584	103
Tarifbeschäftigte	406	543	462	-81
Praktika, Volontariate etc.	240	283	290	7
Bundesfreiwilligendienst	58	58	55	-3
aktive Beschäftigte	22.517	23.060	23.021	-39
Altersteilzeit – Freizeitphase	101	85	75	-10
Beurlaubte	891	909	938	29
Gesamtpersonalbestand	23.509	24.054	24.034	-20

1) Inklusive der zur Corona-Unterstützung eingestellten, befristeten Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr zum Stichtag 31.12. in einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Köln standen

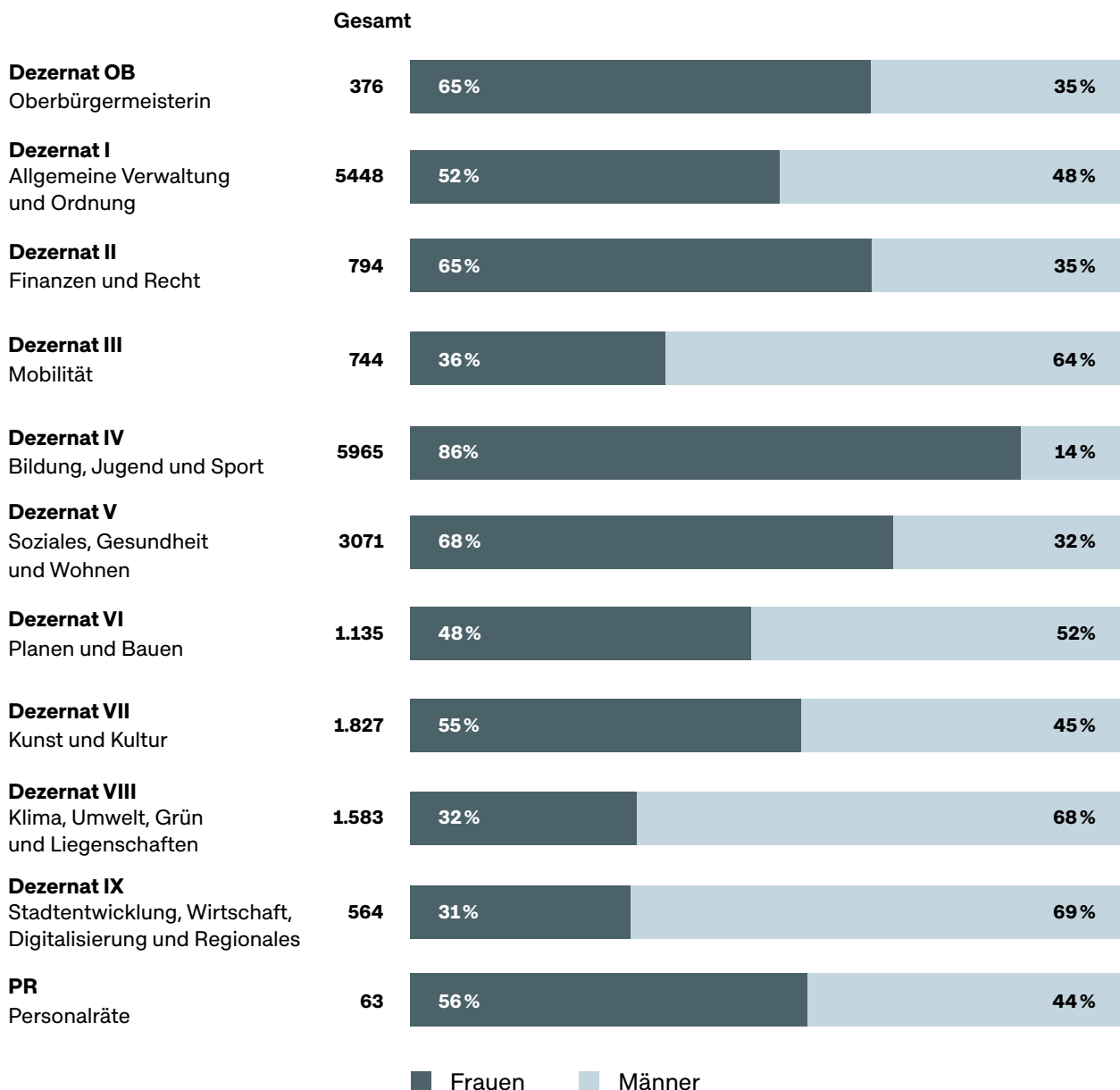
Vollzeitäquivalent (VZÄ)¹⁾

Personalbestand	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.232,50	4.263,05	4.274,78	11,73
Tarifbeschäftigte	14.173,95	14.504,41	14.529,16	24,75
Stammpersonal	18.406,45	18.767,46	18.803,94	36,48
Abgeordnetes Personal	60,92	51,65	46,28	-5,37
Honorarkräfte	6,89	7,92	7,00	-0,92
Ausbildung/Studium ...				
Beamt*innen	574,63	479,63	580,60	100,97
Tarifbeschäftigte	405,36	540,82	458,78	-82,04
Praktika, Volontariate etc.	230,21	265,24	273,18	7,94
Bundesfreiwilligendienst	58,00	57,10	54,52	-2,58
aktive Beschäftigte	19.742,46	20.169,82	20.224,30	54,48
Altersteilzeit – Freizeitphase	46,39	38,72	34,91	-3,81
Beurlaubte	725,85	748,56	778,99	30,43
Gesamtpersonalbestand	20.514,70	20.957,10	21.038,20	81,10

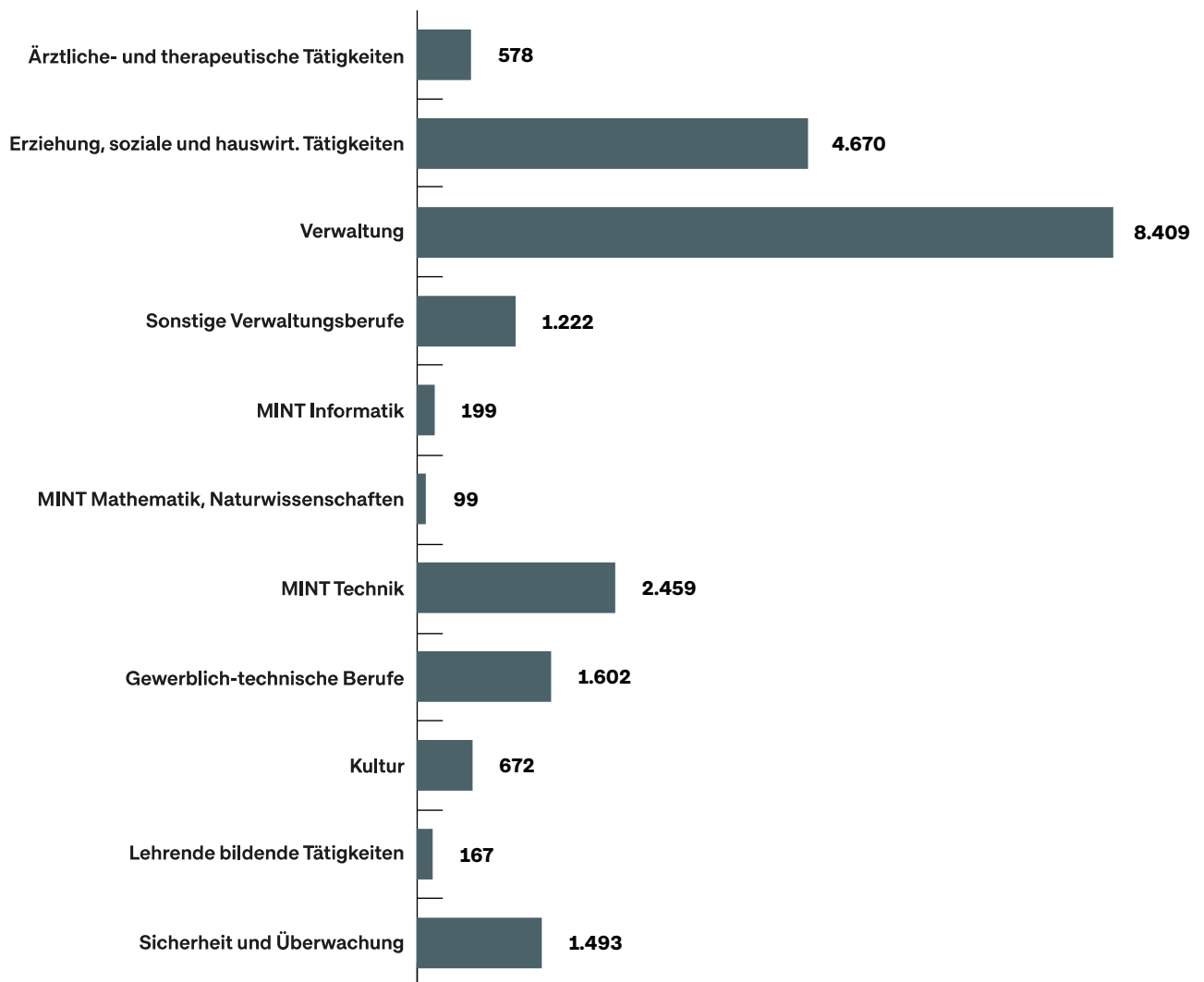
1) Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es ist eine hypothetische Zahl, die ausdrückt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe

2.2 Personalbestand im Detail

Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht

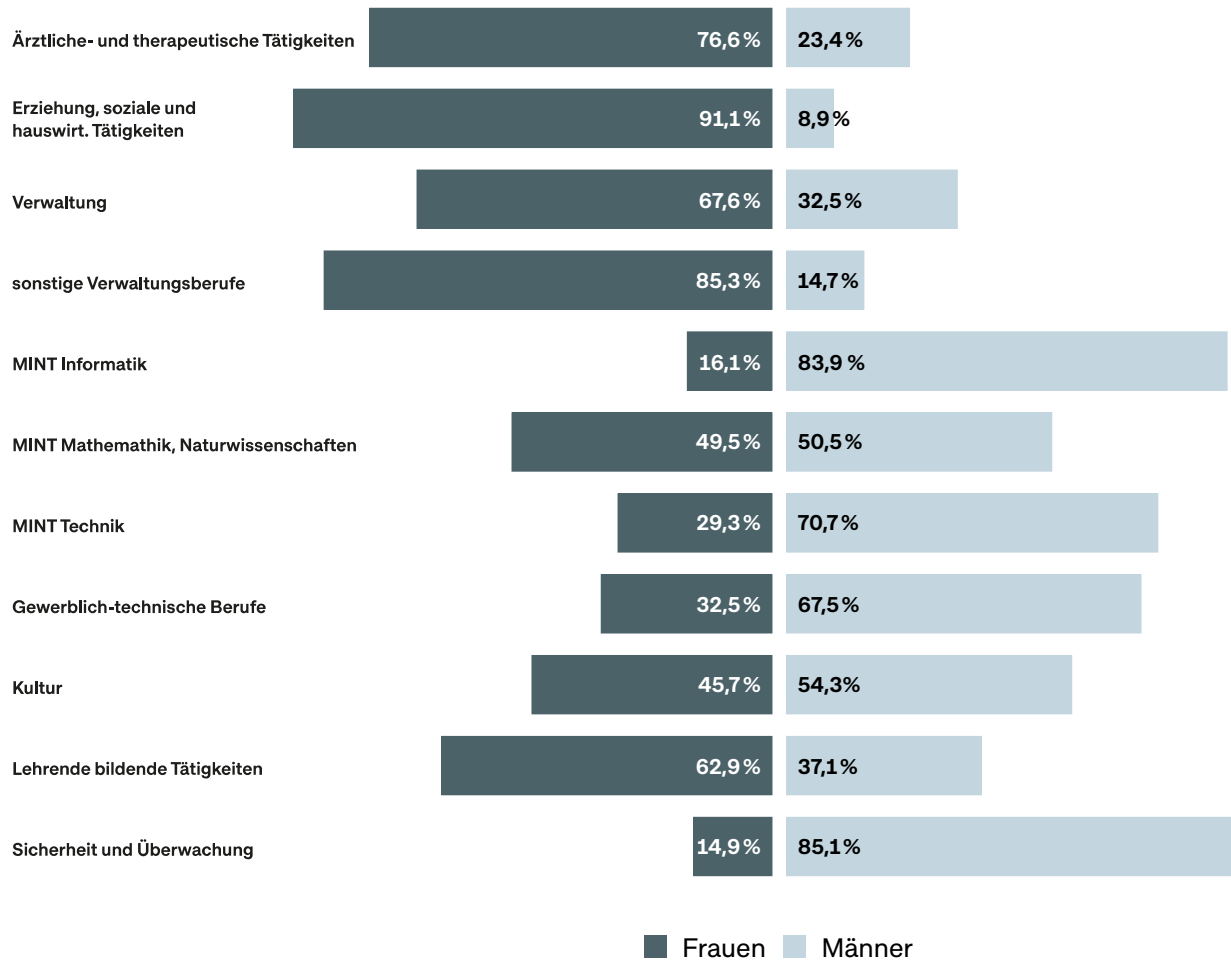


Personalbestand nach Jobfamilien

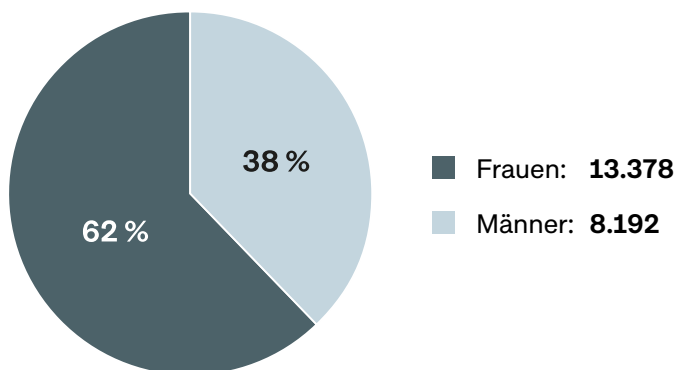


Erläuterungen zu den Jobfamilien finden Sie im Glossar.

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

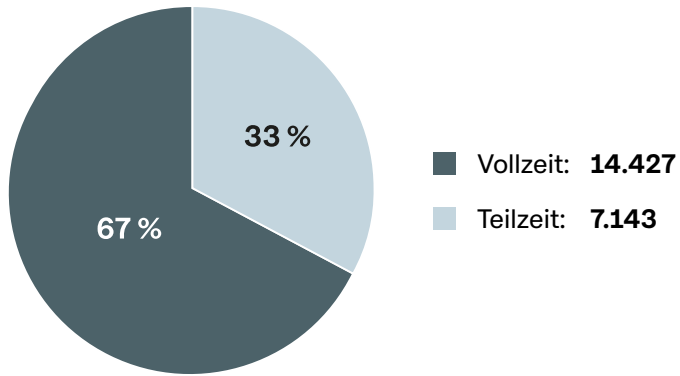


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



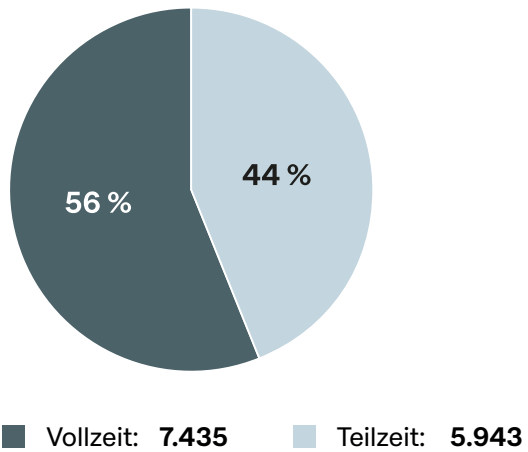
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

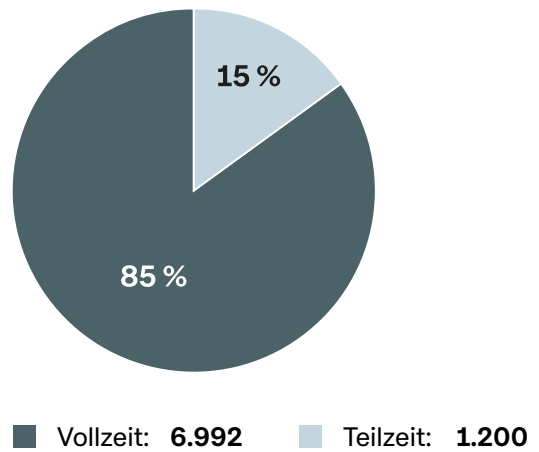


Teilzeitquoten nach Geschlecht

Frauen

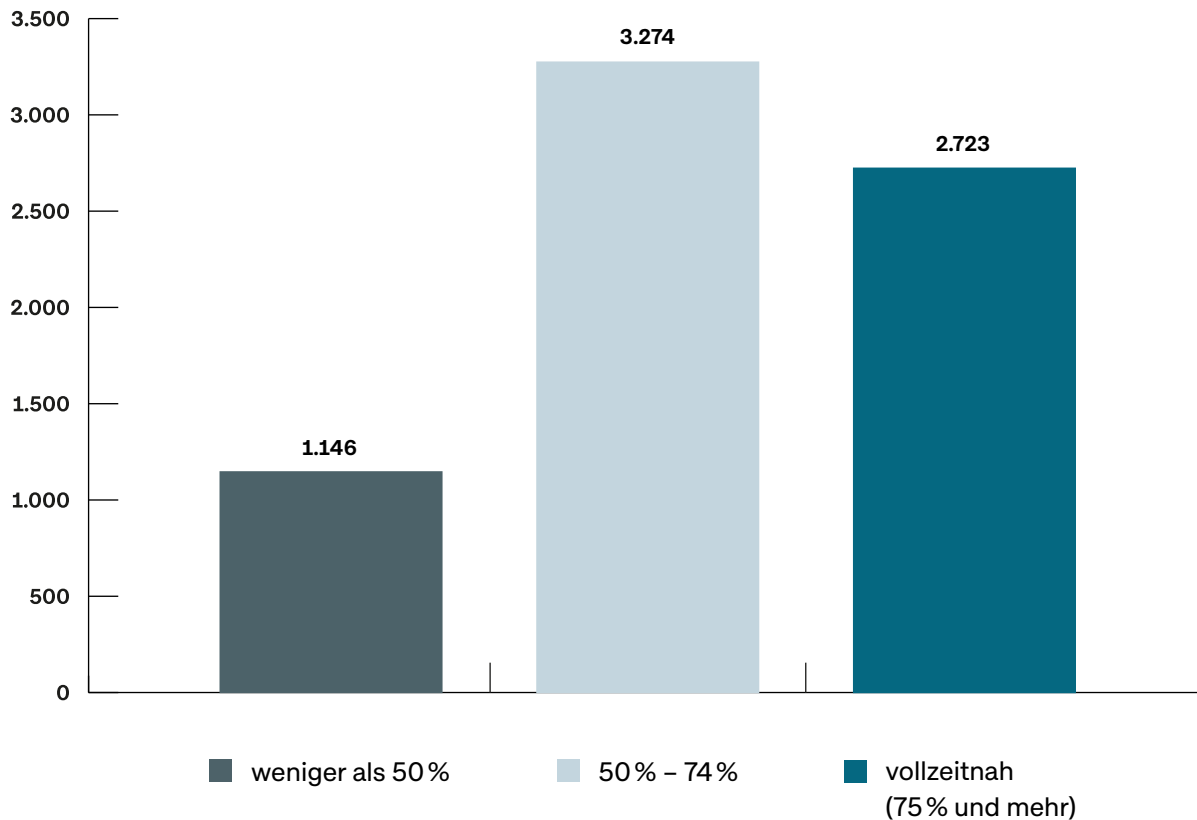


Männer



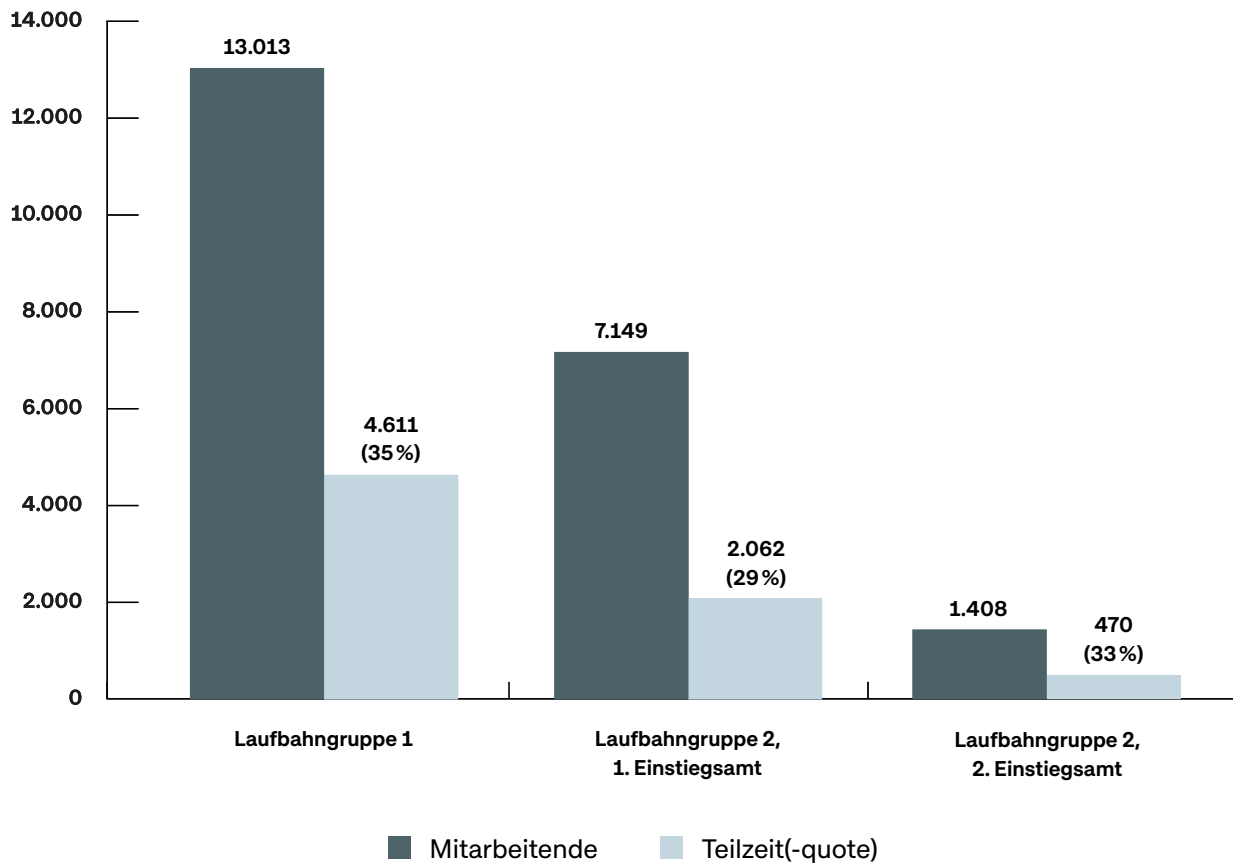
Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

Ein Drittel der städtischen Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, allerdings zu unterschiedlichen Anteilen.



16 Prozent der Teilzeitkräfte (1.146 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 38 Prozent der Teilzeitkräfte (2.723 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 29 Stunden in der Woche.

Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



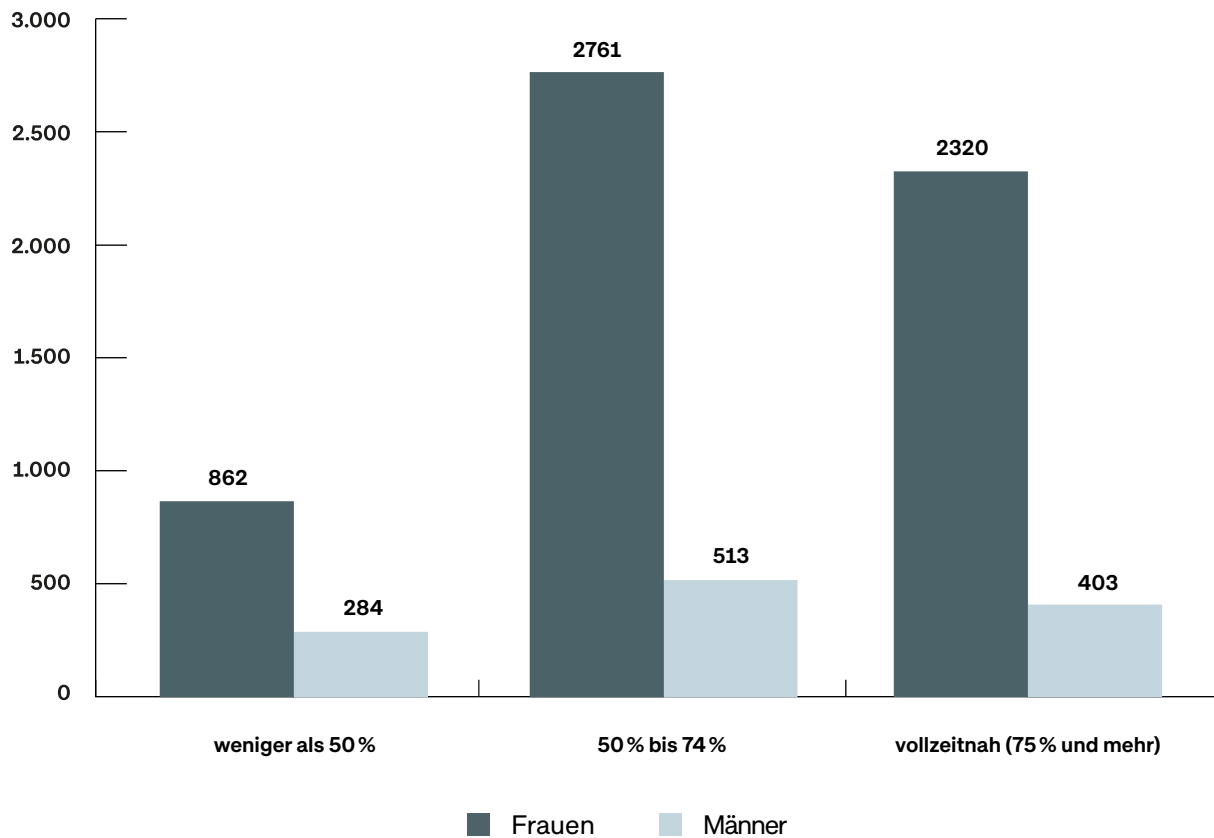
Hinweis:

Laufbahngruppe 1: ehemals Einfacher und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1: ehemals Gehobener Dienst

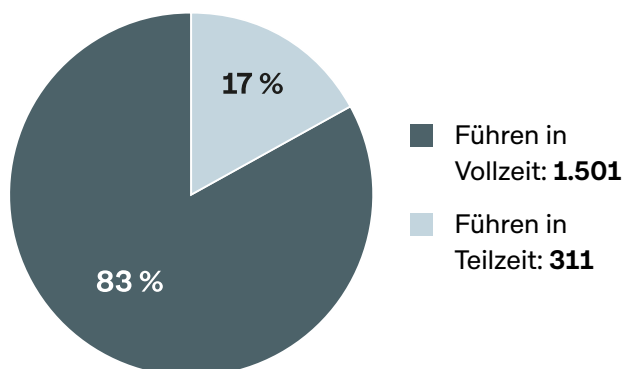
Laufbahngruppe 2.2: ehemals Höherer Dienst

Verteilung Teilzeitanteile nach Geschlecht

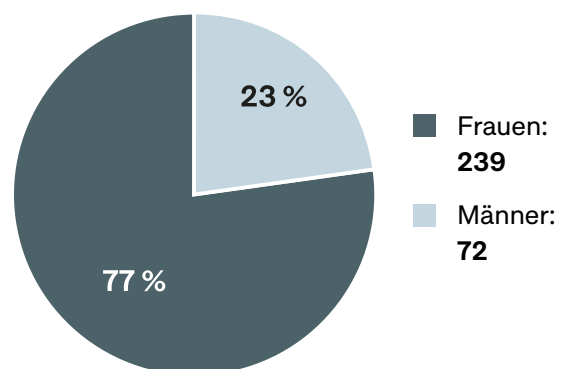


83 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit sind weiblich, 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind männlich. Betrachtet man die Stundenverteilung der weiblichen Teilzeitkräfte, arbeiten 39 Prozent vollzeitnah, 15 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden.

Teilzeitquote in Führungspositionen

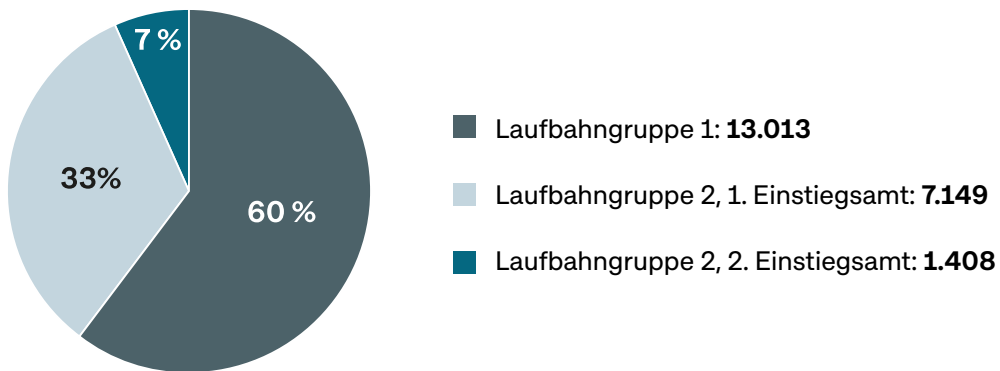


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte

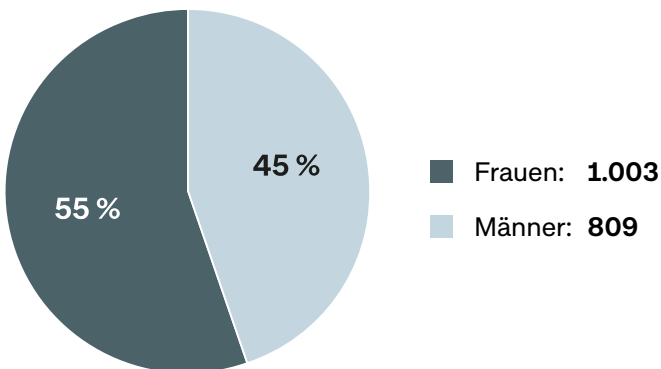
Mitarbeitende nach Laufbahngruppen



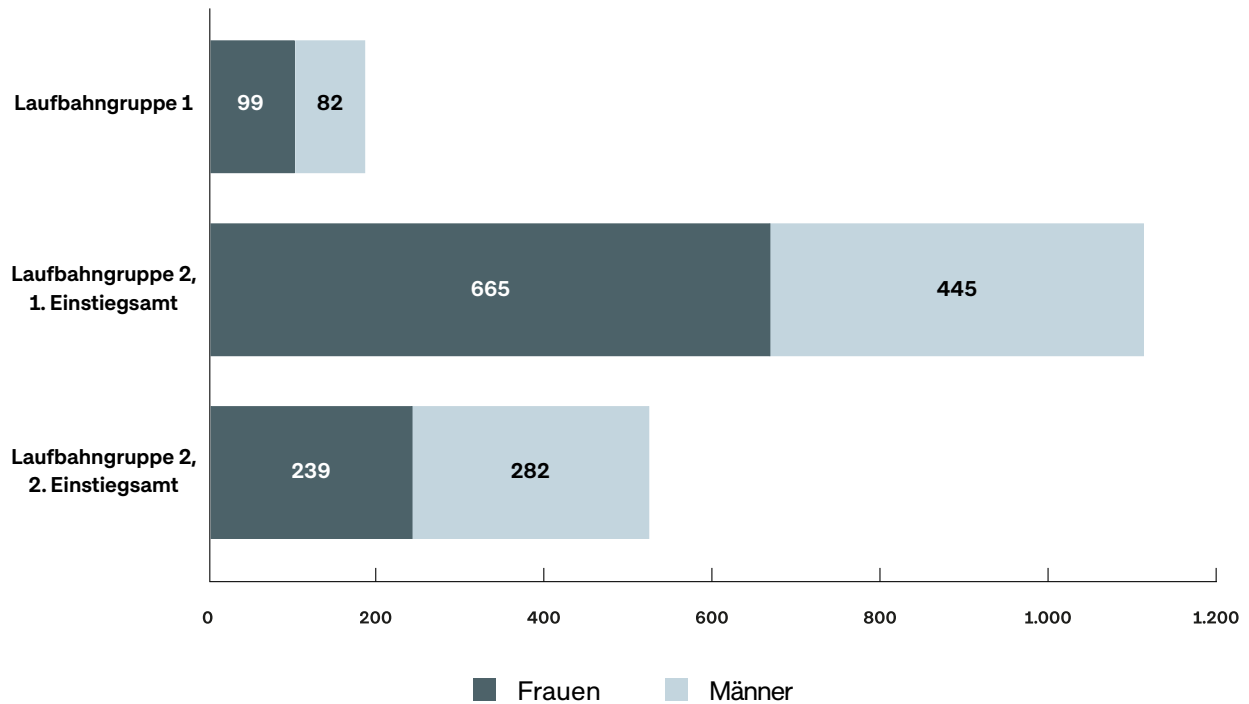
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte: **1.812**

Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht



Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1: ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1.: Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2,2.: Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

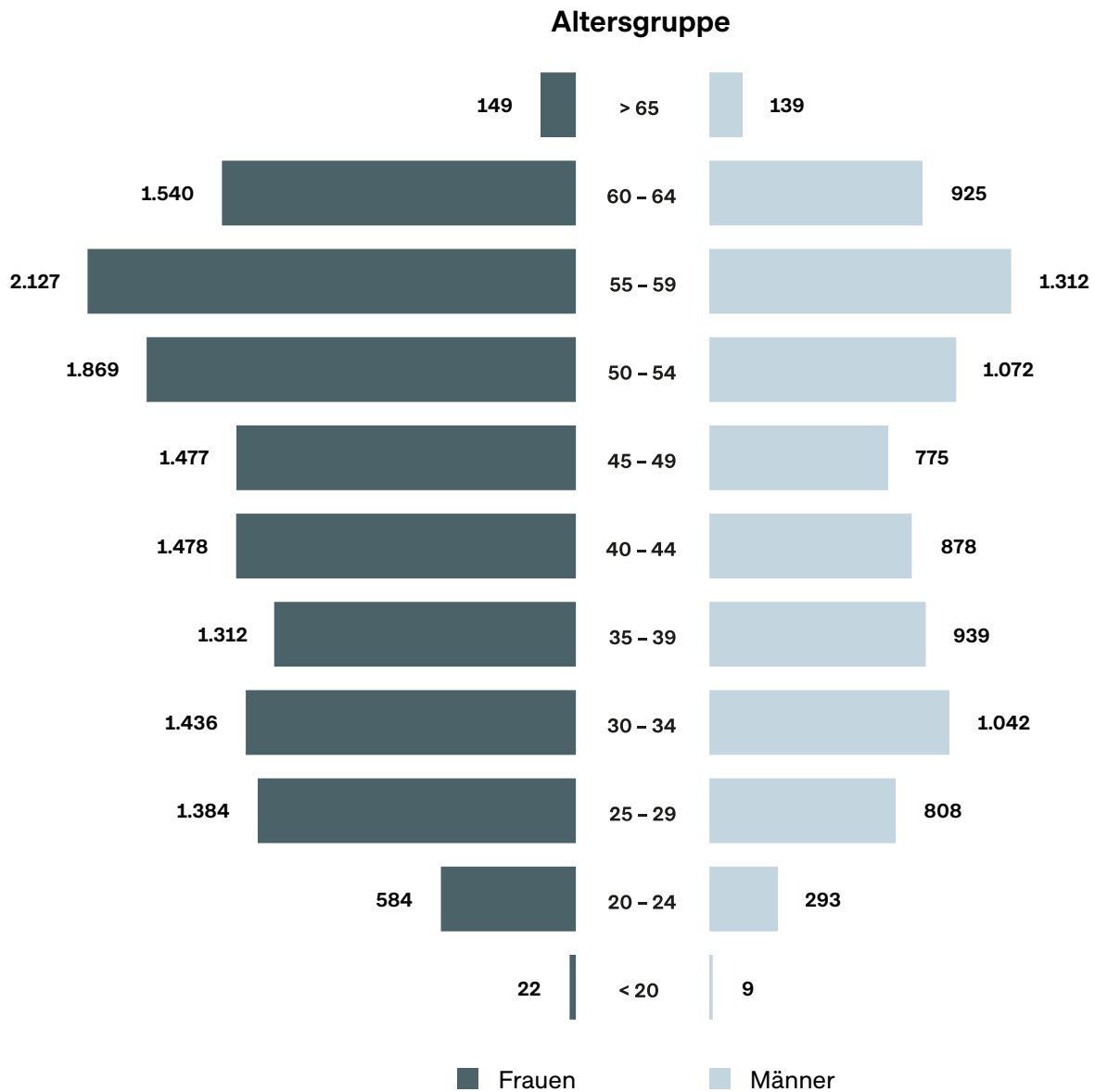
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

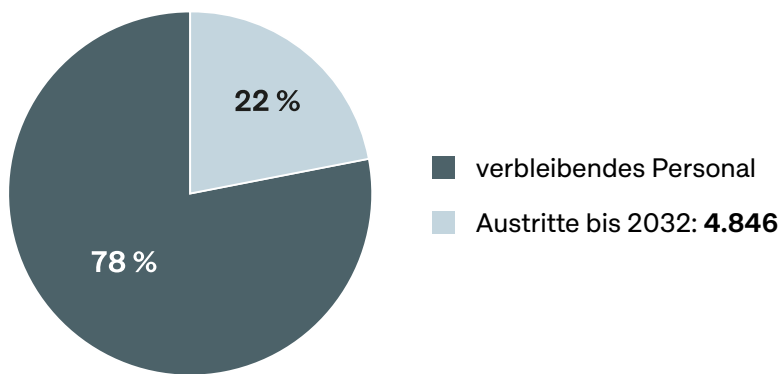
Durchschnittsalter: 44,9 Jahre

Altersverteilung in der Stadtverwaltung

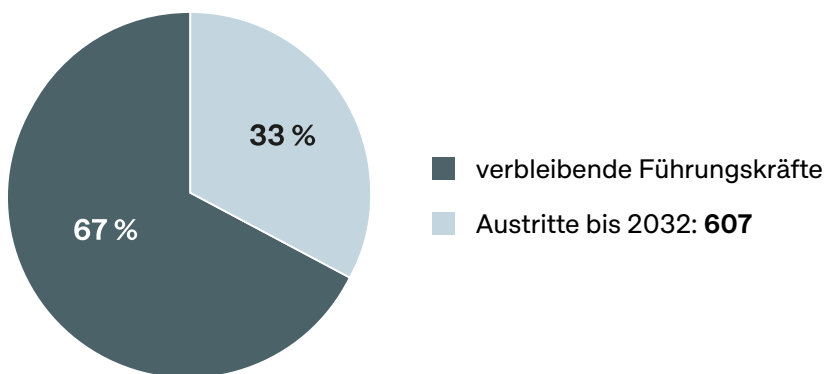


Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



... unter den Führungskräften



Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

... nach Jobfamilien

Jobfamilie	Austritte bis 2032	Anteil
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	142	25 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	870	19 %
Verwaltung	1.737	21 %
Sonstige Verwaltungsberufe	315	26 %
MINT Informatik	38	19 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	19	19 %
MINT Technik	664	27 %
Gewerblich-technische Berufe	424	26 %
Kultur	148	22 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	62	37 %
Sicherheit und Überwachung	427	29 %

2.6 Diversität

Die Stadt Köln ist bunt und vielfältig – das spiegelt sich auch in der Belegschaft wieder. Die Angabe zur internationalen Familiengeschichte ist freiwillig. Wir können jedoch anhand von Staatsangehörigkeiten einen kleinen Einblick in die Diversität der Verwaltung geben. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil an Mitarbeitenden mit internationaler Familiengeschichte wesentlich höher liegt. Folgender Anteil an Mitarbeitenden hat (zum Teil neben der deutschen) eine ausländische Staatsangehörigkeit.

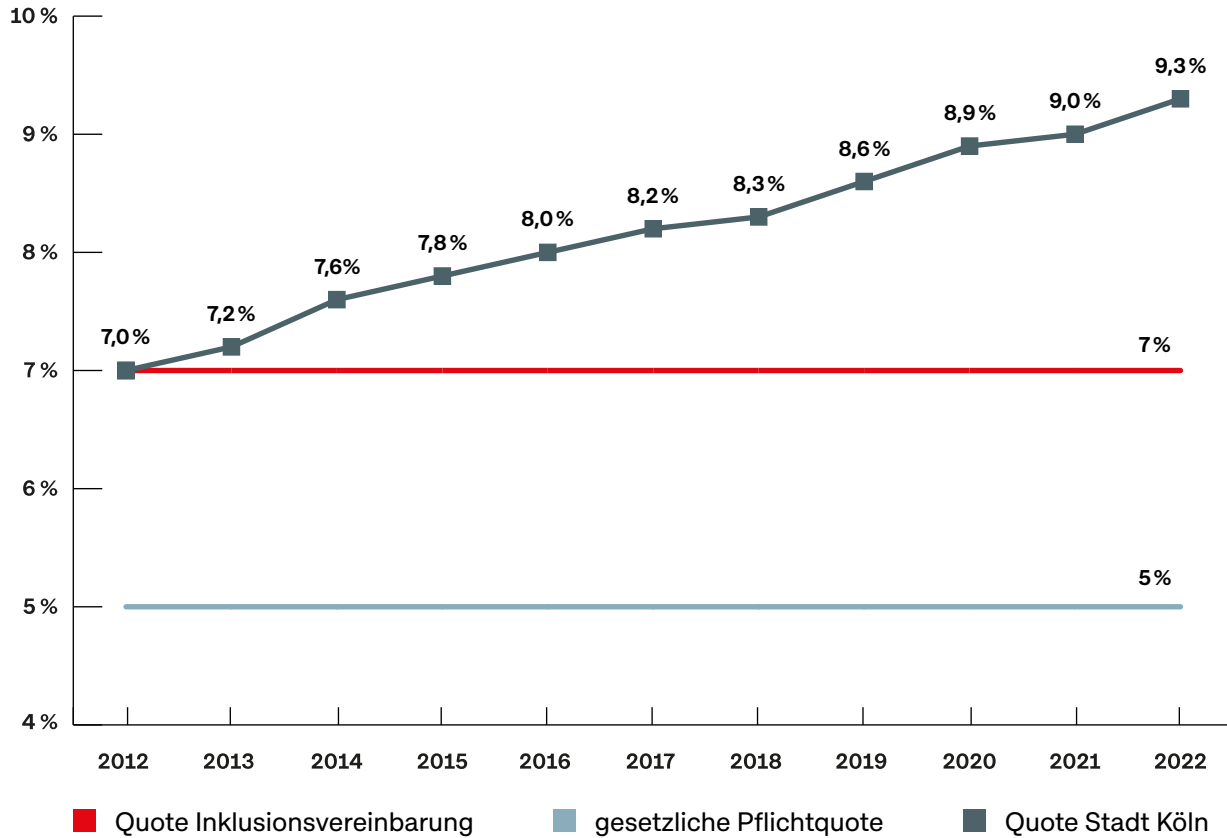
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2020	2021	2022
Mitarbeiter*innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.445	1.560	1.674
Anteil an der Gesamtverwaltung	6,83%	7,21 %	7,76 %

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	703
Platz 2	italienisch	197
Platz 3	griechisch	77
Platz 4	polnisch	54
Platz 5	russisch	40
Platz 6	österreichisch	31
Platz 7	spanisch	30
Platz 8	kroatisch	30
Platz 9	koreanisch	27
Platz 10	ukrainisch	27

2.7 Teilhabe



Schwerbehindertenquote

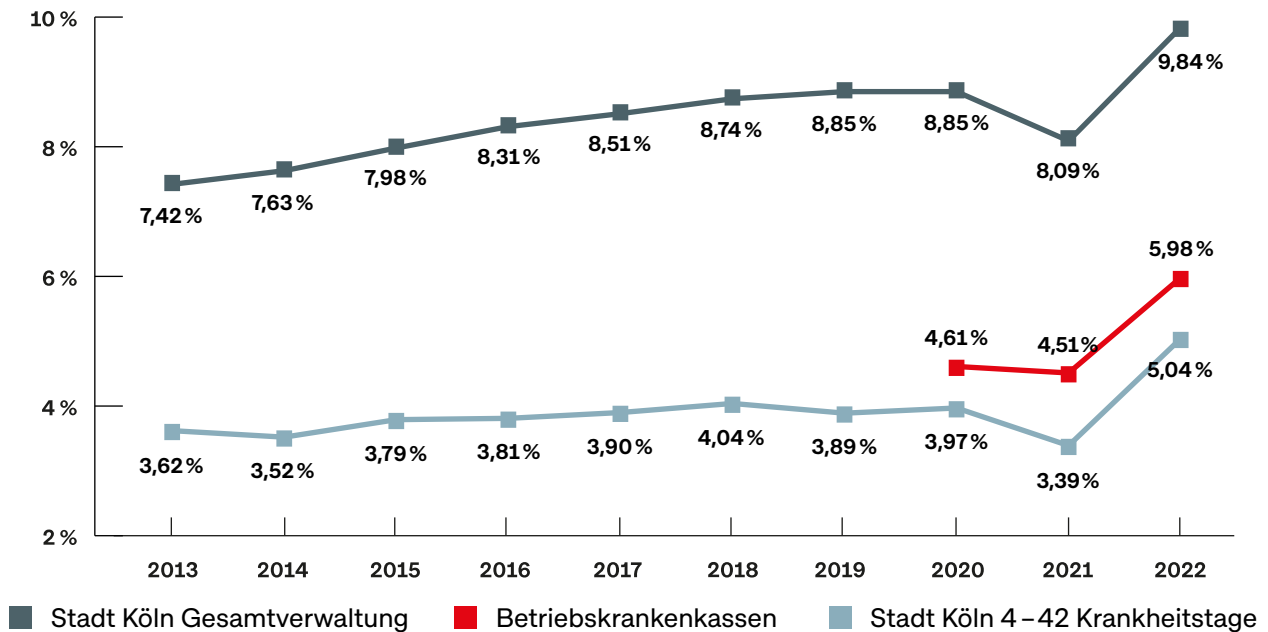
Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 9,3 Prozent im Jahr 2022 basiert auf der Jahresmeldung an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband (nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 Prozent; die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei 7 Prozent.

Am 31.12.2022 waren von den 21.570 Mitarbeitenden der Stadt Köln **1.834 Menschen mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte.

6,5 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (117 Personen).

2.8 Krankenquote

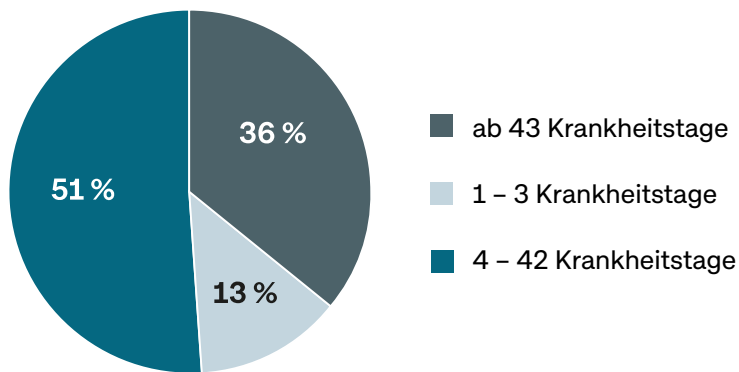
Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit
(Gesamtverwaltung mit unterschiedlichen Berechnungsmethoden und im Vergleich)



Die Krankenquote der Stadt Köln hat sich in 2022 um 1,75 Prozentpunkte auf 9,84 Prozent gesteigert. Es liegt nahe, dass die in 2022 aufgehobene Maskenpflicht wie auch die endenden Kontaktbeschränkungen zu einem Anstieg von Infektionen geführt haben.

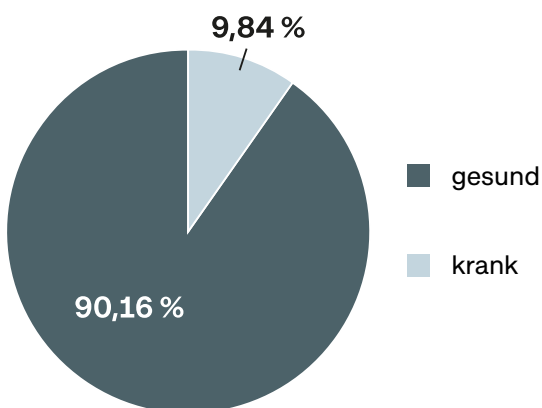
Der Deutsche Städtetag hat eine freiwillige Umfrage initiiert. Insgesamt stellt er fest, dass die Krankenquote bei allen Städten, die teilgenommen haben, um 1,70 Prozentpunkte gestiegen ist.

Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer (Verwaltungsberechnung)

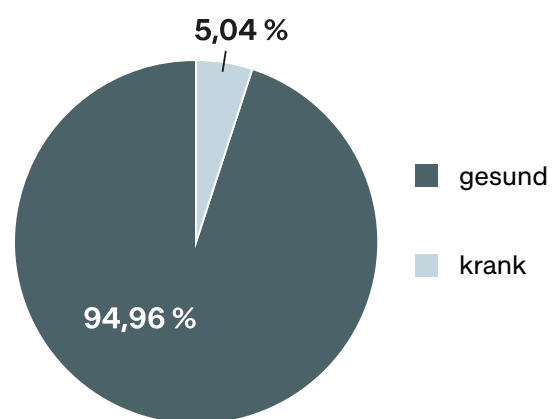


Wie man an der Verteilung erkennen kann, ist ein bedeutender Anteil Krankheitstage ab 43 Tagen, also Langzeiterkrankungen. Rechnet man diese aus der Krankenquote heraus, wie es bei Krankenkassen üblich ist, liegt die Krankenquote der Stadt Köln (Erkrankungen von 4 bis 42 Tagen) im Jahr 2022 bei 5,04 Prozent.

Die Mitarbeitenden sind in ihrer Arbeitszeit zu



Berechnung nach Verwaltungsdefinition:
1 bis > 42 Tagen, alle Zeiträume,
Krankheitstage alle Kalendertage,
inklusive Wochenenden und Feiertagen,
alle Gruppen



Berechnung vergleichbar zur Definition der Wirtschaft: Gesamtjahresbetrachtung
4 - 42 Krankheitstage, alle Kalendertage
inklusive Wochenenden

Versuch eines Vergleichs

Die Krankenquote, wie sie in Kommunen wie der Stadt Köln ermittelt wird, lässt sich nur sehr eingeschränkt mit den Zahlen vergleichen, die Krankenkassen und private Unternehmen veröffentlichen. Daher gibt es in der unten aufgeführten Übersicht den Versuch einer Einordnung der Quote der Stadt Köln mit den Krankenquoten anderer Institutionen, zusammen mit der jeweiligen Berechnungsmethode im Vergleich. Eine direkte Vergleichbarkeit ist aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden nur schwer herzustellen.

Krankenquote der Stadt Köln nach unterschiedlichen Berechnungsansätzen

Stadt Köln – Gesamtverwaltung (1 – 42 Krankheitstage)	6,31 %	Gesamtjahresbetrachtung, 1 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (4 – 42 Krankheitstage)	5,04 %	Gesamtjahresbetrachtung, 4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen

Zum Vergleich die jeweiligen Krankenquoten weiterer Institutionen

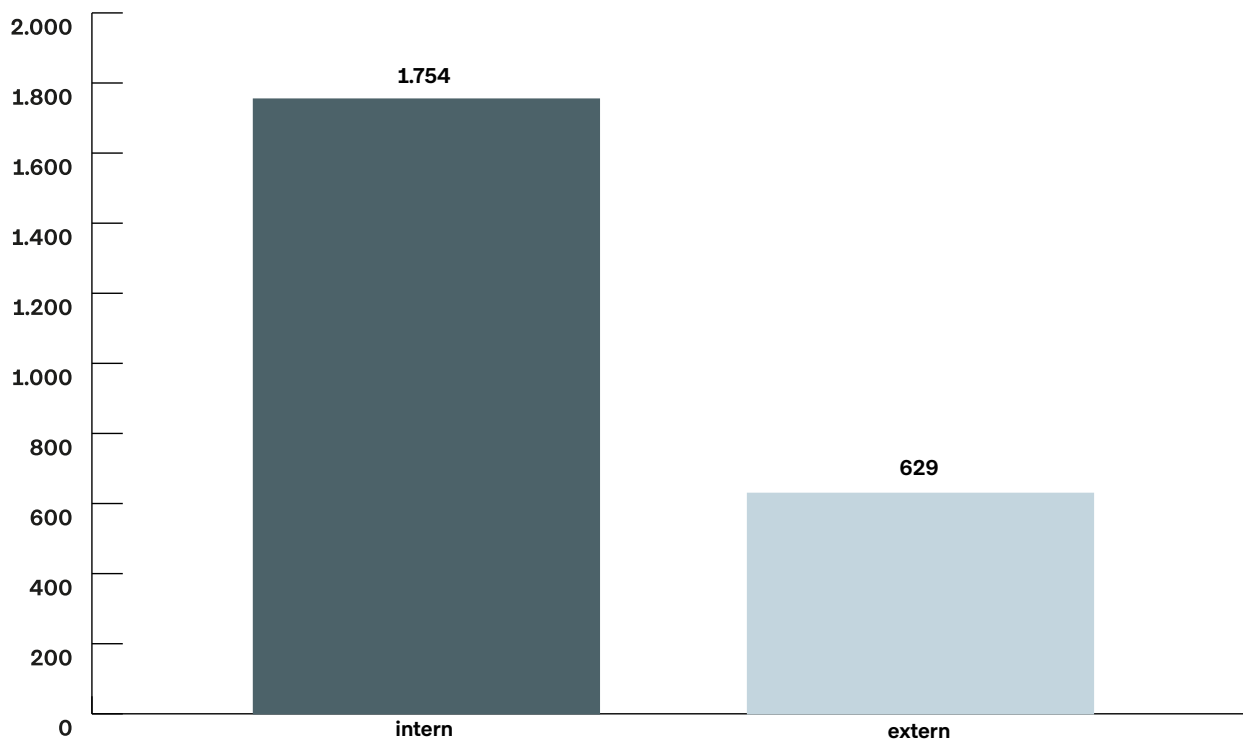
Krankenquote des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	5,95 %	Basis Kalendertage (ohne Wochenenden und Feiertage), Krankentage laut Meldung 1 – 42 Tage, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt Quelle: IAB
Krankenquote der Gesetzlichen Krankenversicherung	5,62 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1 – 42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), aus 12 Stichtagswerten (zum Monatsanfang) wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage, Beschäftigte und Arbeitslose Quelle: Statista
Krankenstand Betriebskrankenkassen	5,98 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1-42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), in der Regel auch über 42 Tage hinaus, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Kalendertage, nur Beschäftigte Quelle: BKK Dachverband

Hinweis zur Vergleichbarkeit:

- Die Quoten der Krankenkassen beinhalten keine Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage) ohne ärztliches Attest
- Unternehmen sowie Krankenkassen rechnen oft die Langzeiterkrankungen (ab 43 Tage) heraus, da die Mitarbeiter*innen ausgesteuert sind und somit keine Kosten für das Unternehmen verursachen
- Des Weiteren werden in manchen Branchen die Ausfalltage auf Vollzeitäquivalente umgerechnet (nicht wie hier auf Personen)
- Auch wird die Krankenstandquote in diesem Bericht anhand von 365 Kalendertagen inklusive Wochenenden und Feiertagen ermittelt, während diese in anderen Unternehmen und bei Krankenkassen oft rausgerechnet wird beziehungsweise nur die Arbeitstage berücksichtigt werden.

2.9 Stellenbesetzung

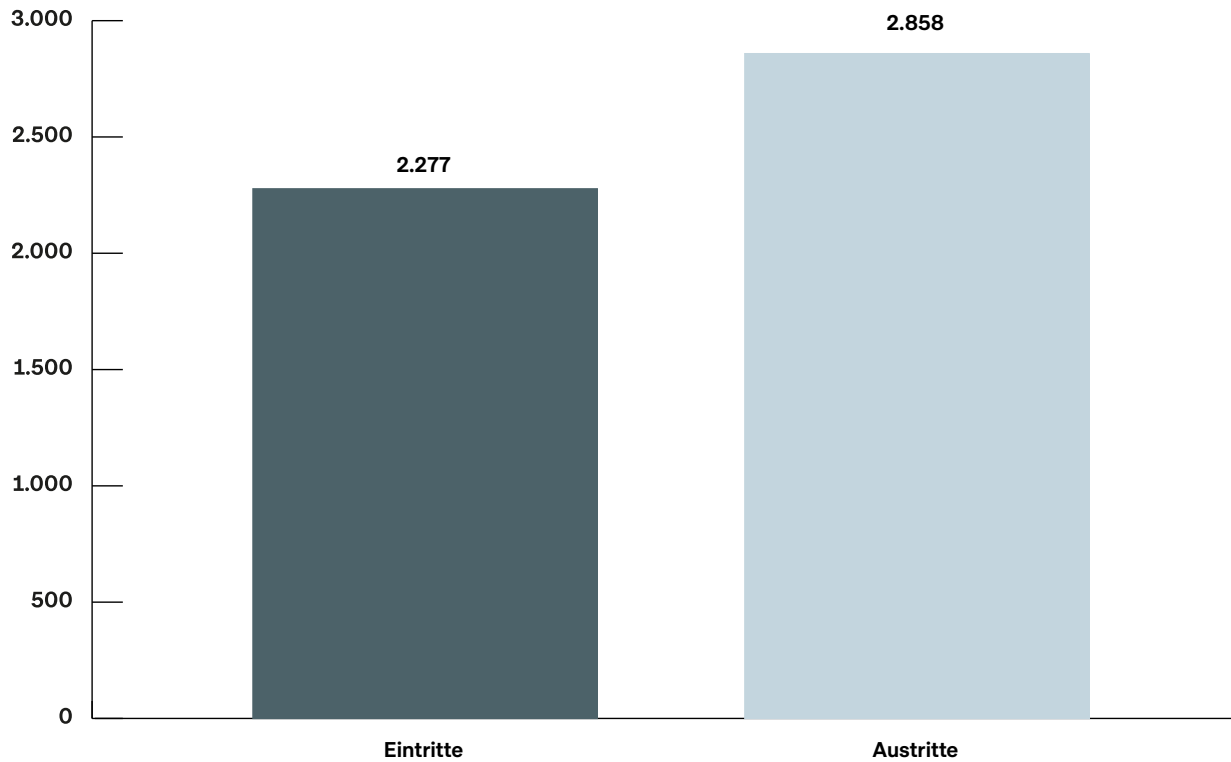
Stellenausschreibungen 2022



Da der Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und Aufgabenzuwächse stetig steigt, muss in einigen Bereichen von vornherein zusätzlich auf externem Weg Personal gewonnen werden. Pro Jahr müssten 600 neue Kolleg*innen gewonnen werden, um den bisherigen Personalbestand halten zu können.

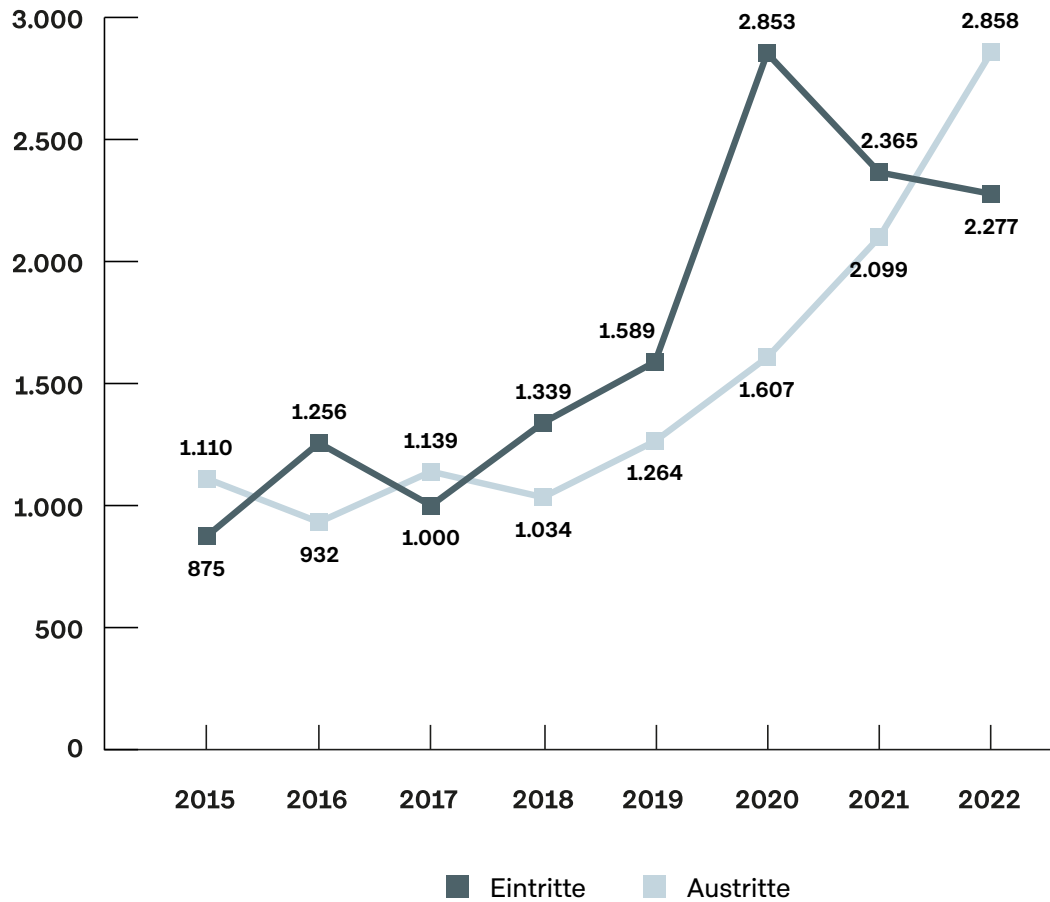
Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2022

Zu den Austritten zählen unter anderem altersbedingte Gründe wie Rente und Pension wie auch arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Kündigungen und das Ende befristeter Beschäftigungen.



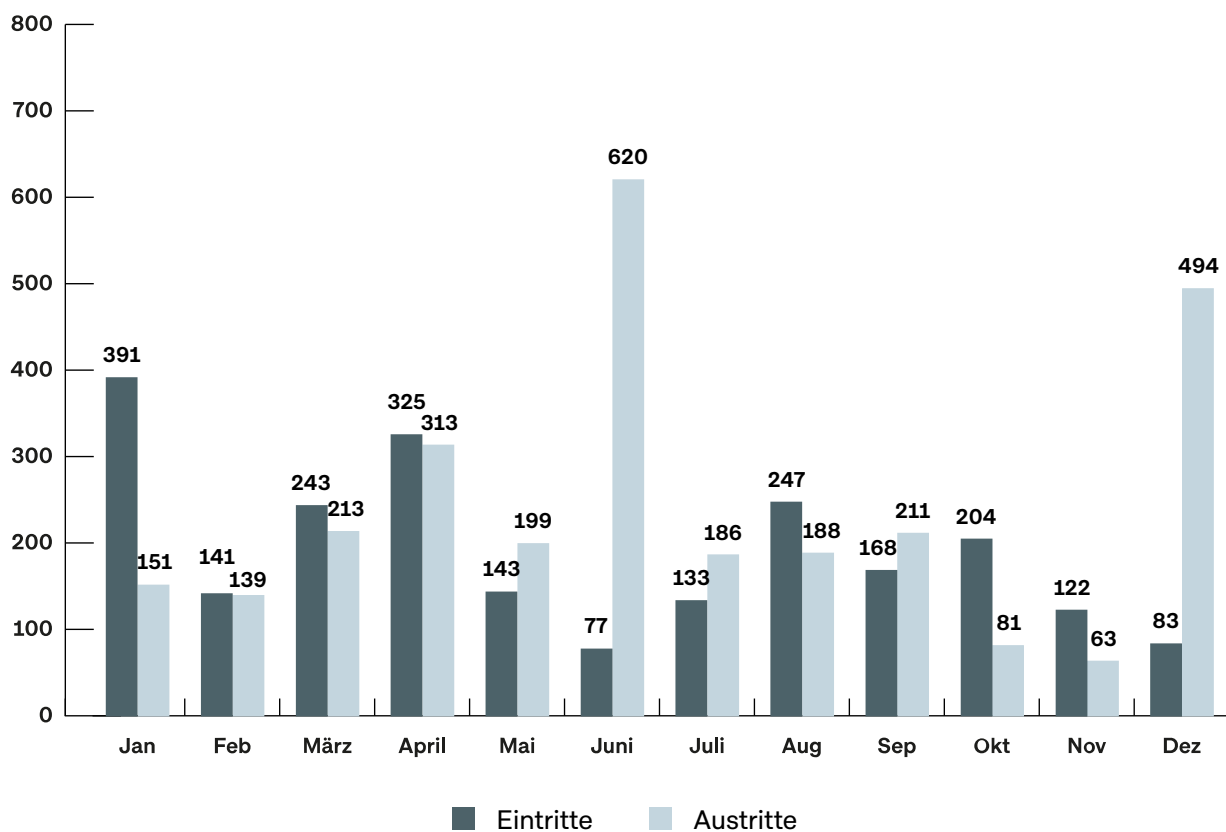
Eintritte und Austritte seit 2015

Im Jahr 2022 lag die Anzahl der Austritte bei der Stadt Köln höher als in den Vorjahren. Das lag zum großen Teil am Ende befristeter Arbeitsverhältnisse aufgrund von Corona- und Ukraine-Maßnahmen.



Ein- und Austritte Gesamtverwaltung im Jahresverlauf 2022

Das sieht man auch im Jahresverlauf: Während zu Beginn des Jahres noch Mitarbeitende zur Bekämpfung der Pandemie und für die Ukraine-Krise eingestellt worden sind, sind im Juni und Dezember viele ausgetreten. Im Juni 2022 wurde der Krisenstamm für die Ukraine von 350 auf 60 Beschäftigte reduziert, da Notunterkünfte und Welcome Center von externen Trägern übernommen wurden. Im Dezember wurden die Impfzentren offiziell geschlossen.



Einstellungen zur Unterstützung

	2022	
	Einstellungen (inklusive Wieder- einstellungen)	Weiter- beschäftigungen
Corona-Krise (Inklusive Mpox)	435	1.442
Ukraine-Krise (seit März 2022)	305	181

Der außerordentliche Aufwand in der Personaladministration, was Vertragsabschlüsse und die Sicherstellung der Entgeltzahlung angeht, konnte mit Hilfe des Engagements vom Personalservice zusätzlich abgewickelt werden.

**„Die engagierte Arbeit von Bewerbercenter und Personal-
service haben während Corona dazu beigetragen, das Leben
von allen Kölner*innen zu schützen.“**

Dr. Johannes Nießen,
Leitung des Gesundheitsamtes bis 30.09.2023

**„Die Zeiten von Corona-, Ukraine-Krise und Wohngeldreform
waren für uns alle im Personalservice intensiv und fordernd.
Dank der sehr guten Zusammenarbeit in den Personalteams
und dem Engagement jedes Einzelnen haben wir diese
Herausforderungen gemeinsam bewältigt.“**

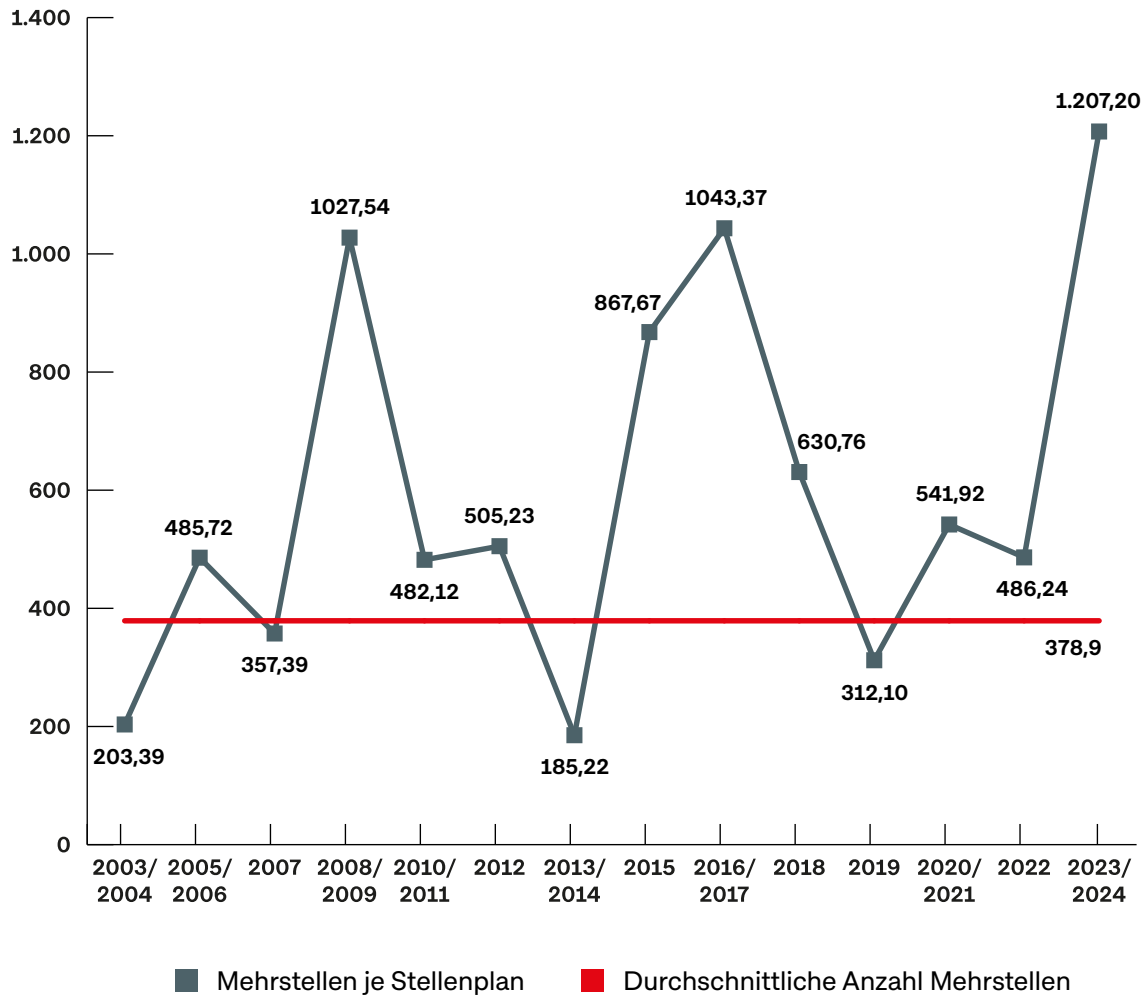
Kölnmacher Klaus Jakob,
Personalservice, Koordination Einstellung/Betreuung Krisenpersonal

2.10 Stellenplan

Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

Nachdem unter anderem aufgrund der Geflüchtetenthematik seit 2015 höher ausfallende Stellenzusetzungen erforderlich waren, war die Anzahl der Mehrstellen ab dem Stellenplan 2016/2017 zunächst wieder stark rückläufig.

Die Corona-Pandemie machte kurzfristig eine temporäre Personalaufstockung erforderlich, sowie langfristig eine Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Diese Entwicklung und die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine haben ab dem Stellenplan 2022 erhöhte Stellenzusetzungen gefordert. Zum Stellenplan 2023/2024 wurden zudem etwa 530 Stellen zugesetzt, die der formalen und haushaltsneutralen Absicherung bevorstehender Maßnahmen dienen. Rund 400 dieser Stellen werden im nächsten Stellenplan wieder abgesetzt. Nur rund 330 der insgesamt zugesetzten Stellen verursachen Mehraufwendungen im gesamtstädtischen Haushalt. Dies entspricht einer Steigerung des zentralen Personalaufwandsbudgets um 1 Prozent. Alle übrigen Stellenzusetzungen sind durch Einsparungen, Mehreinnahmen, Fördergelder oder ähnliches gegenfinanziert. Unter Berücksichtigung der Mehrstellen zum Stellenplan 2023/2024 liegt der Durchschnitt der Mehrstellen je Stellenplan bei rund 379 Stellen.



Stellenentwicklung seit 2020/2021

Mit der Verabschiedung des Stellenplanes 2023/2024, ist der Stellenbestand der Kernverwaltung auf rund 20.343 Stellen gestiegen. Die Tabelle zeigt (saldiert) die Entwicklung der Stellenzusetzungen und -absetzungen sowie der Entfristungen und Befristungsverlängerungen seit dem Stellenplanjahr 2020/2021.

	2020/2021	2022	2023/2024
Mehrbedarfe insgesamt	697,57	573,44	1.237,70²⁾
Neue Mehrstellen	541,92	486,24	1.207,20
... davon unbefristet	497,52	454,16	1.134,93
... davon befristet	44,40	32,08	72,27
Mehrbedarfe aus befristeten Stellen	155,65	87,20	30,50
... davon aus Entfristungen	36,70	5,50	11,50
... davon Verlängerungen von befristeten Stellen	118,95	81,70	19,00
Wenigerstellen insgesamt	-48,22	-40,02	-47,89
... davon unbefristet	-22,67	-25,02	-5,14
... davon befristet	-25,55	-15,00	-42,75
Mehrstellen insgesamt (Saldo Mehr-/Wenigerstellen)	493,70	446,22	1.159,31
Gesamtstellenzahl gerundet¹⁾	18.673	19.188	20.343

- 1) Gerundete vollzeitverrechnete Stellen, ohne Nachwuchskräfte und ohne die Stellen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Die zu den jeweiligen Stellenplanjahren vom Rat beschlossenen Änderungsanträge der Fraktionen sind in den Gesamtstellenzahlen berücksichtigt.
- 2) Davon führen rund 330 Stellen zu Mehraufwendungen, die durch Fortschreibung des Personalaufwandsbudgets finanziert werden. Alle übrigen Mehrbedarfe sind gegenfinanziert oder ausschließlich zur formalen, kostenneutralen Verrechnung bestimmter Bedarfe erforderlich (siehe vorherige Seite).

Mehrstellen 2023/2024 nach Aufgabenschwerpunkten (nicht abschließend)

Die 1.237,70 Mehrstellen verteilen sich insbesondere auf folgende Schwerpunktthemen (nicht abschließend):

Anzahl Stellen	Thema/Aufgabe und Amt
327	Einrichtung eines im Haushalt finanzierten Mehrstellenbudgets für die Realisierung von Mehrbedarfen, für die keine anderweitige Refinanzierungsmöglichkeit wie zum Beispiel durch Fördergelder besteht
331	Einrichtung eines Kontingentes zur Verrechnung möglicher Beförderungen im Bereich der Berufsfeuerwehr (Umsetzung des KGSt®-Gutachtens „Stellenbewertung Feuerwehr“). Diese Stellen werden zum nächsten Stellenplan wieder abgesetzt.
200,72	Einrichtung eines Kontingentes an Mehrstellen zur Ablöse langjährig genutzter Personalreservestellen (PR-Planstellen). Diese Stellen werden zum nächsten Stellenplan teilweise wieder abgesetzt.
70	Aufstockung des Stellenpools im Bereich des Jobcenters aufgrund der Ausweitung des Kapazitätsplans (refinanziert)
56,65	Mehrstellen auf Grundlage des Bundesteilhabegesetzes (51)
28,4	Mehrstellen auf Grundlage des Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)
23,75	Ausbau der Eigenreinigung (1000)
21,5	Mehrstellen im Bereich der Kundenzentren aufgrund pflichtiger Mehraufgaben (34)
20	Mehrstellen aufgrund der Aufstockung der Höhenrettung (37)
12,8	Mehrstellen aufgrund von Neubauten im Bereich der Schulen (02)
9	Mehrstellen im Bereich der Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)

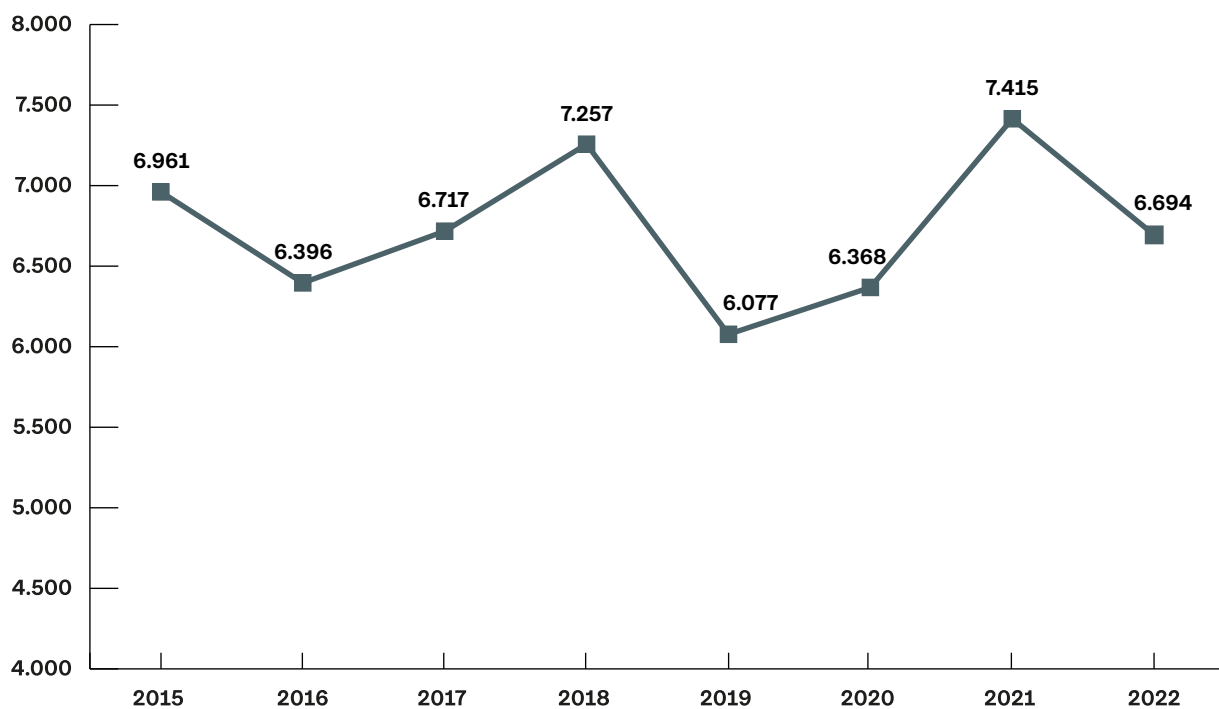
2.11 Ausbildung

2022 wurden **335 Nachwuchskräfte** (Studierende und Auszubildende) in 27 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

So konnten bei der Stadt Köln 94,37 Prozent der Ausbildungsplätze vergeben werden.

Anzahl der Ausbildungsbewerbungen¹

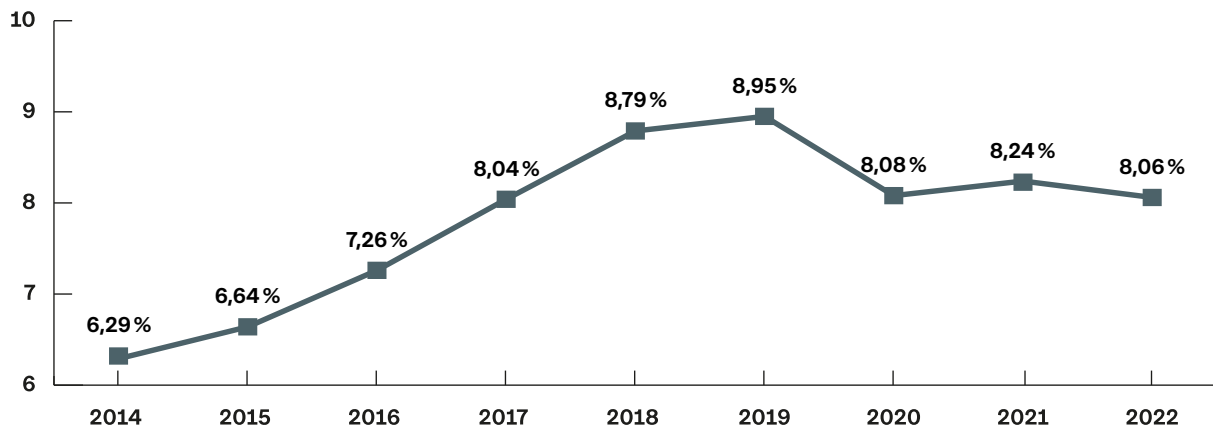
Die Zahl der Bewerbungen ist 2022 gesunken und lag um -9,72 Prozent niedriger als im Vorjahr. Leider führten viele kurzfristige Absagen dazu, dass neue Talente nicht im selben Maße gewonnen werden konnten. Zu berücksichtigen sind hierbei die Prozesse für Einstellungstests, sowie Auswahl- und Untersuchungsverfahren.



¹ Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich ohne Bewerbungen bei Feuerwehr, Bühnen und Amt für Kinder, Jugend und Familie, da diese Bereiche eigene Ausbildungsverantwortung haben und nicht zentral ausgewertet werden.

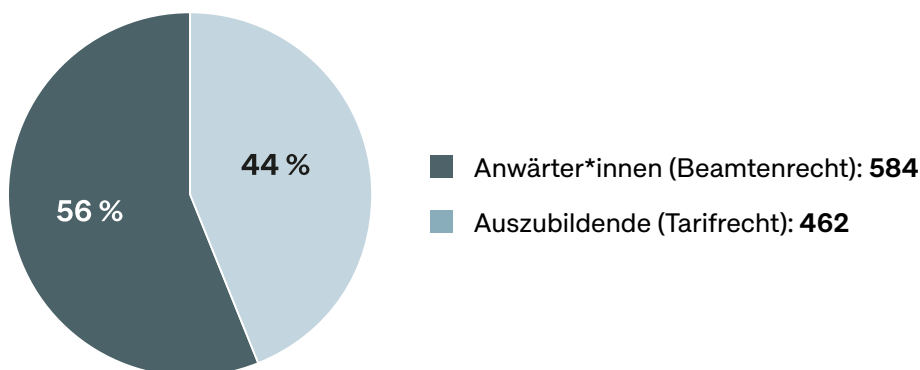
Ausbildungsquote¹

Die Quote in den Jahren 2020 bis 2022 fiel etwas niedriger als im Jahr 2019 aus, die Sollvorgabe von 6 Prozent (gemäß des Ratsbeschlusses aus 2006) wurde jedoch erneut übertroffen. Grund für die geringere Quote ist der überproportional angestiegene Personalbestand durch die coronabedingten Einstellungen. So hat sich die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, zu der die Auszubildenden im Verhältnis stehen, unerwartet erhöht, ohne dass Auszubildende im gleichen Maße dazugewonnen worden sind.



Gesamtzahl Auszubildende und Studierende 2022: 1.046
zuzüglich Praktikant*innen und Volontär*innen: 290

Art der Ausbildung

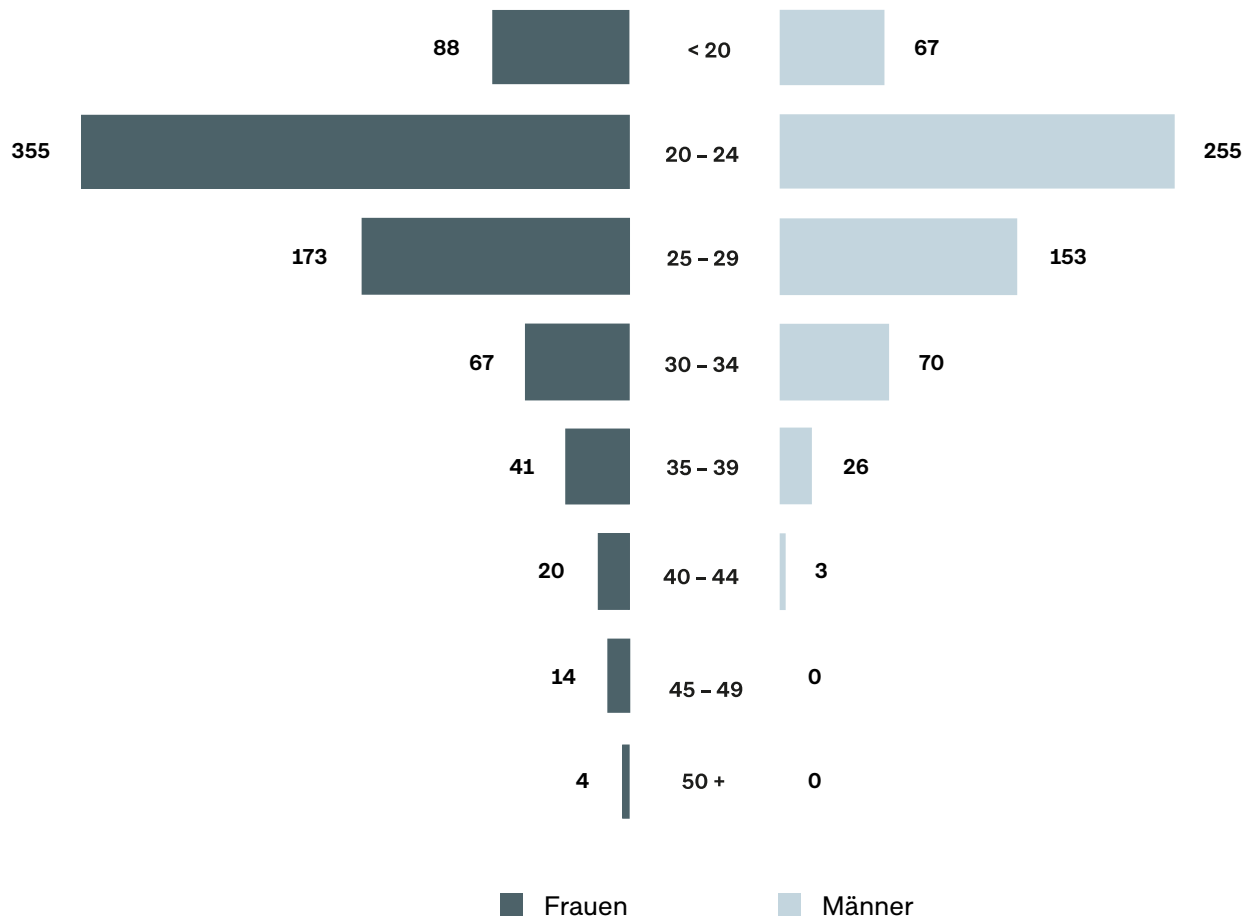


¹ Inklusive Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, Praktikant*innen beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, Aufstiegsbeamte*innen sowie sonstige Praktikant*innen

Altersgruppen Nachwuchskräfte

Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

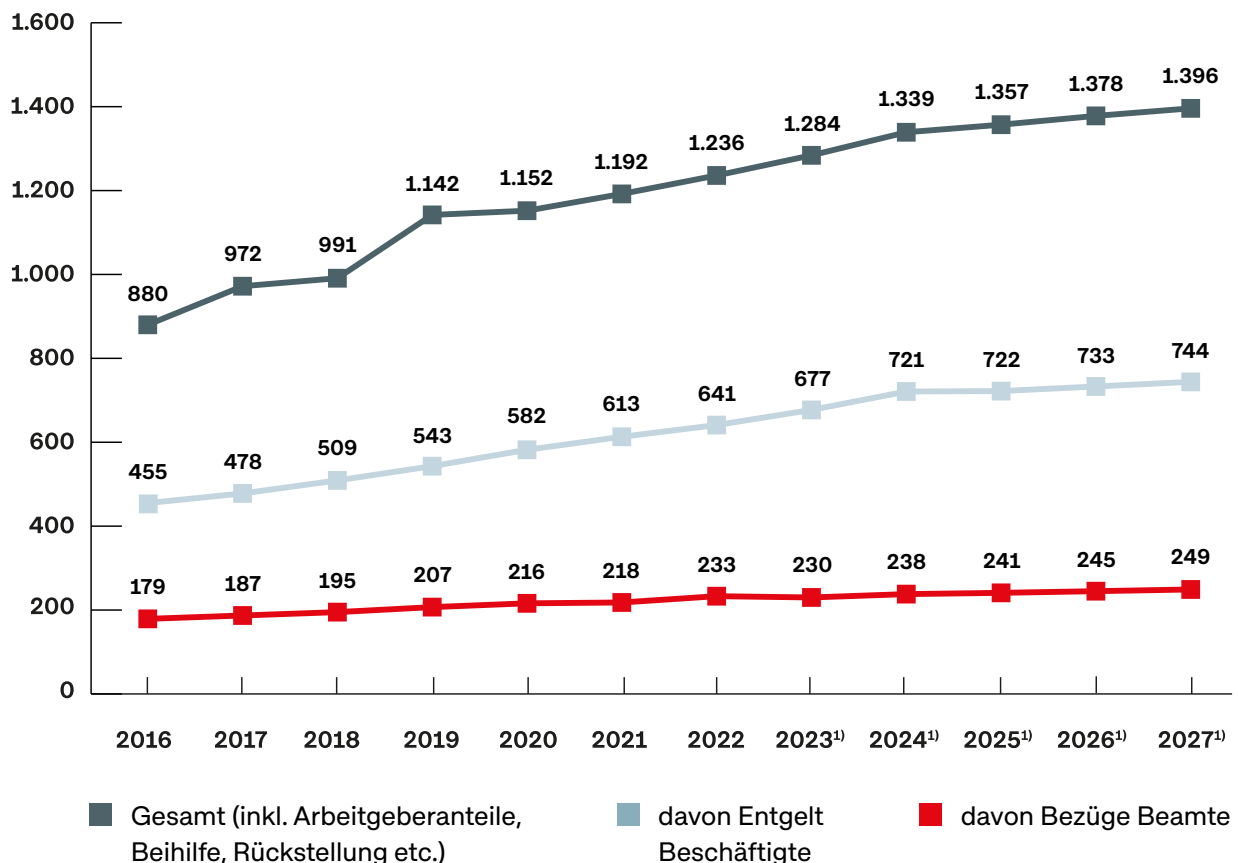
Durchschnittsalter: 25 Jahre



2.12 Personalaufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben in Millionen Euro



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 10.11.2022

Die Personalaufwendungen sind einschließlich der Beihilfen und der Zusatzversorgungskasse (ZVK) für das aktive Personal je Haushaltsjahr in Millionen Euro abgebildet.

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

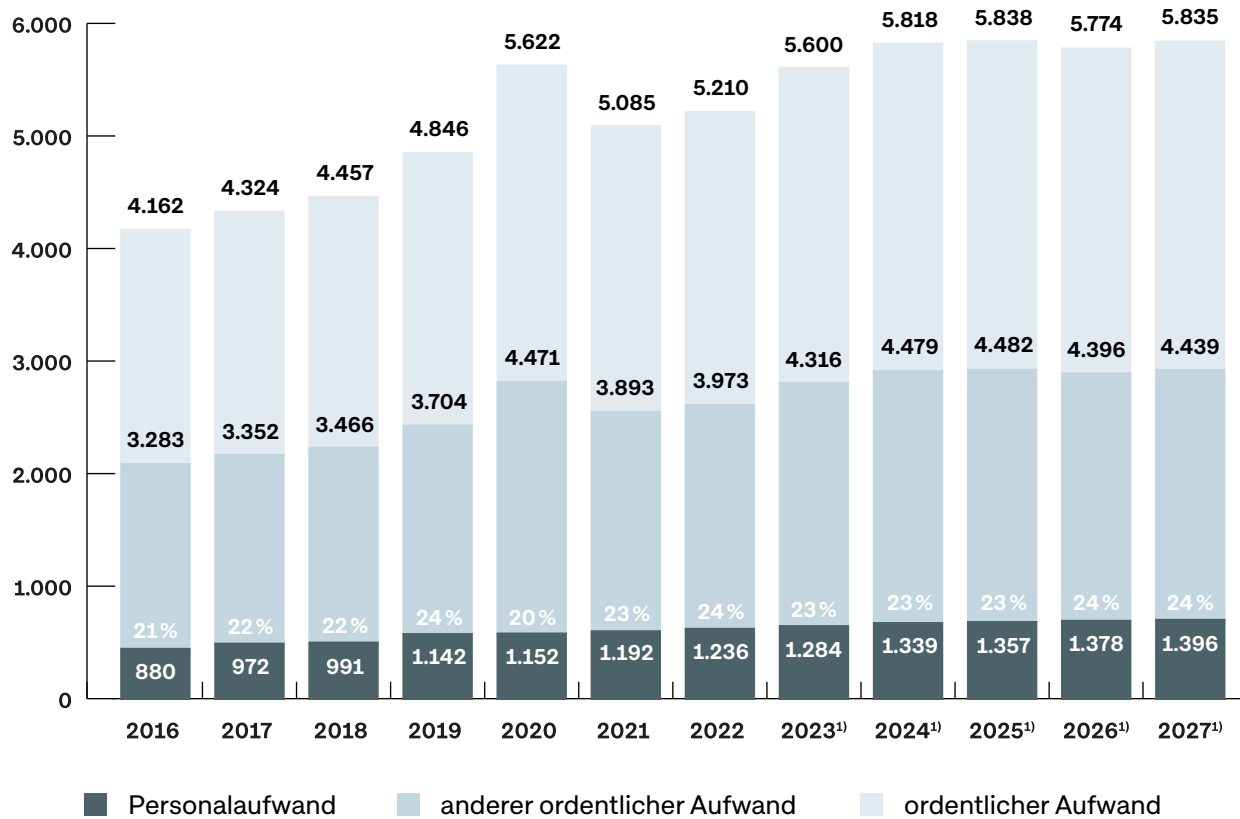
Angaben in Millionen Euro

Übersicht Personalauf- wendungen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ¹⁾	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾	2025 ¹⁾	2026 ¹⁾	2027 ¹⁾
Bezüge Beamt*innen	179	187	195	207	216	218	233	230	238	241	245	249
Entgelt Beschäftigte	455	478	509	543	582	613	641	677	721	722	733	744
Arbeitgeber- anteile Sozial- versicherung	129	136	145	157	166	178	181	183	183	185	188	191
Unfall- versicherung	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
Beihilfe	16	16	15	16	16	16	16	17	17	17	17	17
zahlungs- wirksamer Personalauf- wand	781	820	867	925	982	1.028	1.074	1.110	1.162	1.170	1.187	1.205
Pensionsrück- stellungen	56	111	76	151	91	105	100	110	112	113	113	110
Beihilfe- rückstellung	15	5	18	37	31	26	25	26	27	27	27	26
Rück- stellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	29	36	31	29	47	33	37	38	37	47	52	55
Rückstel- lungsaufwand insgesamt	99	152	125	217	169	164	162	174	177	186	191	191
Personalauf- wendungen gesamt	880	972	991	1.142	1.152	1.192	1.236	1.284	1.339	1.356	1.378	1.396

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 10.11.2022

Personalintensität Kernverwaltung in Prozent

Angaben in Millionen Euro, gerundet



1) Planwerte gem. Beschluss vom 10.11.2022

Die Personalintensität drückt aus, in welchem Umfang im operativen Kernbereich einer Gemeinde die ordentlichen Aufwendungen durch Aufwendungen für Personal gebunden werden.

Fazit

Wir machen Köln – wir fassen zusammen

Personalberichts-Summary

Zum Stichtag des Personalberichts (31. Dezember 2022) haben 21.570 Menschen im Stammpersonal für die Stadt Köln als Kölnmacher*innen gearbeitet. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden aufgrund von Corona und Ukraine-Konflikt mehr als 2.800 Einstellungen und Wiedereinstellungen, vornehmlich junger Menschen und Student*innen, wegen erforderlicher außerordentlicher Maßnahmen durchgeführt.

Die hohe Austrittszahl von 2.858 in 2022 ist auf ein Nachlassen der Pandemie beziehungsweise der auslaufenden Befristungen zurückzuführen. Dies wird vor allem in den Monaten Juni und Dezember mit zusammen 1.114 Austritten sehr deutlich.

Wir spüren die demographische Entwicklung

Das Durchschnittsalter hat sich leicht von 44,6 Jahren in 2021 auf 44,9 Jahre in 2022 erhöht. Auch diese Kennzahl ist in den vergangenen Jahren in Teilen durch die Einstellung, vor allem junger Helfer, im Rahmen von Corona und Ukraine-Krise verzerrt worden. Dennoch greift natürlich auch der demographische Wandel. Um den zu erwartenden steigenden altersbedingten Austritten (4.846 Mitarbeitende und 607 Führungskräfte bis 2032) entgegenzuwirken, ist es wichtig, hier in den kommenden Jahren entsprechende Maßnahmen zum Ausgleich vorzunehmen. Alleine durch den demographischen Wandel wird die Stadtverwaltung in den nächsten 10 Jahren jährlich 600 Mitarbeitende verlieren. Hinzukommt die sogenannte echte Fluktuation (Eigenkündigung, Probezeitkündigungen). Bei der jetzigen Gemengelage (Fachkräftemangel, demographischer Wandel, Arbeitnehmer*innen Markt) ist absehbar, dass die Stadt Köln vor großen Herausforderungen steht und wahrscheinlich nicht alle freiwerdenden Stellen besetzen kann. Um die bisherigen Aufgaben effektiv und effizient mit weniger Menschen bewältigen zu können, werden die Themen Prozessoptimierung, Automatisierung, Digitalisierung, Priorisierung sowie Mitarbeitendenbindung und Mitarbeitendenzufriedenheit einen noch wichtigeren Stellenwert in der täglichen Arbeit einnehmen müssen.

Wir steigern unsere Attraktivität durch ein modernes Personalrecruiting und -marketing

Im Bereich der Personalgewinnung halten sich die Zahlen weitgehend stabil. Bei 1.754 internen und 629 externen Ausschreibungen sind wieder deutlich mehr als 10.000 Bewerbungen beim Bewerbercenter eingegangen. Insgesamt sind nun fast alle Ämter an den sogenannten Fullservice (bedeutet das Bewerbercenter betreut alle externen Ausschreibungen) des Bewerbercenters angebunden.

Personalmarketing-Aktivitäten im Bereich Employer Branding, Aufbau der Marke „Mach Köln“ und die entsprechende Auspielung im Stadtbild, in digitalen wie auch in sozialen Medien führen zu einer Steigerung der Sichtbarkeit.

In diesem Bereich werden in den kommenden Jahren zusätzliche Anstrengungen notwendig sein, um bei verschärftem Wettbewerb um Talente, weiterhin attraktiv in Erscheinung zu treten.

Wir bilden aus

Obwohl die Bewerbendenzahl bei Ausbildung und Studium gegenüber dem Vorjahr um 9,7 Prozent zurückgegangen ist, konnten 94 Prozent der Ausbildungs- und Studienplätze vergeben werden. Die Ausbildungsquote in 2022 konnte wieder über 8 Prozent gehalten werden.

Wir entwickeln unsere Teilzeitquoten

Die Geschlechter- und Teilzeitquoten sind im Stammpersonal in 2022 gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Im Bereich Teilzeitquoten bei Führungspositionen hat es eine leichte Steigerung von 281 Personen in 2021 auf 311 Personen in 2022 gegeben. Bei der Führung von Männern in Teilzeit hat sich die Zahl von 61 Männern auf 72 Männer erhöht. Das macht bei beiden Kennzahlen eine Steigerung um jeweils einen Prozentpunkt.

Wir entwickeln uns divers, bunt, weltoffen und vielfältig

Die Entwicklungen im Bereich Diversität wie auch Teilhabe verlaufen sehr positiv. Die Stadtverwaltung beschäftigt mit 1.674 Mitarbeitenden einen Anteil von 7,8 Prozent mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Eine Steigerung um 0,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen liegt mit 9,3 Prozent weit über der gesetzlichen wie auch der eigenen Zielquote.

Insgesamt entwickelt sich die Stadt Köln zu einer bunten und weltoffenen Arbeitgeberin.

Obwohl auch eine statistische Erfassung von „diversen Menschen“ vorgesehen ist, gibt es aktuell noch keine aussagekräftigen Fallzahlen, denn die Angaben sind freiwillig. Daher ist in diesem Bericht nur eine Trennung in Frauen und Männer möglich. In den Gesamtsummen der jeweiligen Analysen sind immer alle Menschen enthalten.

Wir haben ein Ziel: Wir wollen beraten und begleiten

Der Anteil der Langzeiterkrankten ist von 44 Prozent in 2021 auf 36 Prozent in 2022 gesunken.

Die Mitarbeitenden der Stadt Köln sind in der Jahresbetrachtung zu 90,2 Prozent gesund und 9,8 Prozent krank. Bei der Stadt Köln hat es – wie auch die Umfrage des Deutschen Städtetages zeigt – eine Steigerung der Krankenquote um 1,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gegeben. Der Gesundheitssektor hält die veränderte Situation mit gelockerten Corona-Bestimmungen für hauptverantwortlich. Eine erhöhte Anzahl an Atemwegs-erkrankungen ist auf einen Wegfall von Masken- und Testpflicht sowie ein wieder höheres Aufkommen an Begegnungen sowohl im privaten wie beruflichen Kontext gegen Ende der Corona-Pandemie 2022 zurückzuführen.

Die erhöhten Schutzmaßnahmen der Vergangenheit hatten bei vielen Personen die Immunabwehr insgesamt geschwächt, so die Meinung der Expert*innen.

Die Krankenquote wird nach einem Berechnungsansatz nach Verwaltungsdefinition ermittelt. Hierbei werden alle Tage ausgewertet, inklusive aller Wochenenden und Feiertage sowie aller Gruppen. Um diese Zahl vergleichbar zur Wirtschaft zu machen, kann die Berechnungsmethode nicht komplett angepasst, aber wenigstens die Tagebetrachtung auf 4 – 42 Tage eingeschränkt werden. So ergibt sich eine gesund-zu-krank-Quote von fast 95 Prozent zu 5 Prozent.

Nicht zuletzt durch den allgemeinen Anstieg der Krankenquote, aber auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, des spürbaren Fachkräftemangels bei gleichzeitig wachsenden Aufgaben haben wir uns zum Ziel gesetzt, erkrankte Kolleg*innen künftig noch besser zu begleiten.

Eine wirksamere und nachhaltigere Beratung, Begleitung und das Suchen und Aufzeigen von Perspektiven sind dabei im Fokus.

Dienststellen und Führungskräfte sollen im Umgang mit Langzeiterkrankung sowie sich anbahnender oder vorhandener Leistungsminderung von Kolleg*innen besser unterstützt werden.

Wir richten unser Engagement am Menschen aus

Was die Kandidat*innen und Mitarbeitenden Reise zeigt: bei allen Prozessen und Strukturen geht es um den Menschen. Wir arbeiten in einem People-Business. Daher ist es wichtig, die Ausrichtung „Mensch“ auf unserem Kompass weiter zu verfolgen. In Vielfalt und Integration, in Teilhabe, in Führung und Personalentwicklung, in Benefits und der Art zu arbeiten.

Gehen wir es weiter an!

Dank

Wir bedanken uns bei allen Kölnmacher*innen, die bei diesem Jahresbericht zur Personal- und Organisationsentwicklung mitgewirkt haben.

Danke an alle Abteilungen, die uns mit Daten, Feedback und wertvollen Einblicken unterstützt haben.



Glossar

Abgeordnete/abgeordnetes Personal: verbeamtete Mitarbeitende, die vorübergehend ihre Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn wahrnehmen (nicht zu verwechseln mit politischen Abgeordneten)

Gesamtpersonal: Stammpersonal plus Abgeordnete, Honorarkräfte, Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen, Zivildienstleistende, Bundesfreiwilligendienst, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Gesamtverwaltung: Kernverwaltung plus die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Sondervermögen: Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen, Orchester und die Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Gleichstellungsplan: definiert die Ziele und Schwerpunkte der städtischen Gleichstellungsarbeit für die kommenden Jahre und benennt entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele. Der Gleichstellungsplan löst den vorherigen Frauenförderplan ab.

Inklusionsvereinbarung: Vertrag der Arbeitgeberin Stadt Köln mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat, welcher die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben stärken und unterstützen soll. Abgeschlossen im Dezember 2016, löst die Inklusionsvereinbarung die vorherige Integrationsvereinbarung der Stadt Köln ab.

Jobfamilien: Zusammenfassung von unterschiedlichen Berufsbildern zu Gruppen auf Basis des Berufskatalogs der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung mit den sogenannten MINT-Berufen (siehe Seite 72)

Kernverwaltung: alle Organisationseinheiten im administrativen Kernbereich (Dezernate, Fachbereiche, Ämter, Abteilungen, Sachgebiete oder ähnliche) einer Kommunalen Verwaltung, ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie Organisatorisch und/oder rechtlich verselbstständigten Einrichtungen (Eigenbetrieb, Eigengesellschaft, Stiftung und andere)

Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1 – ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

MINT-Berufe: steht für Berufsbilder in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Punktdienststellen: Aus Dienststellen ausgelagerte, selbstständige Teilbereiche mit eigenen Entscheidungskompetenzen, für die wirtschaftliche und/oder rechtliche Besonderheiten gelten (zum Beispiel 1100/Zusatzversorgung und Beihilfe, 5000/Jobcenter). Im Dezernatsverteilungsplan mit einem Punkt vor der Dienststellennummer gekennzeichnet

Stammpersonal: alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen der Gesamtverwaltung (inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen und Orchester und der Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln) wie im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet

Vollzeitäquivalent (VZÄ): Hilfsgröße bei der Messung von Arbeitszeit, definiert als die Anzahl der gearbeiteten Stunden, geteilt durch die übliche Arbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.

Nummer	Jobfamilie
1	Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten Zum Beispiel Arzt*Ärztin, Logopäd*in, (Schul-)Psycholog*in
2	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten Zum Beispiel Erzieher- und Kinderpflegeberufe, Sozialarbeiter*in
3a	Verwaltung Verwaltungsberufe
3b	Sonstige Verwaltungsberufe Zum Beispiel Jurist*in, Call-Center-Agents, (Schul-)Sekretär*in, Bibliothekar*in
4a	MINT Informatik Berufe in der Datenverarbeitung
4b	MINT Mathematik, Naturwissenschaften Berufe im Geo- und Umweltbereich
4c	MINT Technik Zum Beispiel Techniker*in, Architekt*in, Ingenieur*in, technische Feuerwehrberufe, Vermessungsberufe
5	Gewerblich-technische Berufe Zum Beispiel Reinigungskraft, Schneider*in, Sportplatzwart*in, Straßenbauberufe, Gärtner*in
6	Kultur Berufe im künstlerischen Bereich
7	Lehrende bildende Tätigkeiten Zum Beispiel Musikschullehrer*in
8	Sicherheit und Überwachung Zum Beispiel Ordnungs- und Ermittlungsdienst, Feuerwehrberufe, Schulwegbegleiter*in

Kontakt

Stadt Köln

Personal- und Verwaltungsmanagement
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

T: 0221 221-34888

F: 0221 221-22219

personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de



Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Dezernat für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht
Personal- und Verwaltungsmanagement
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis

Titel: Zoran Zeremski/www.stock.adobe.com; Seite 4: Rheinisches Bildarchiv/Sabrina Walz;
Seite 6, 7, 10: Constantin Ehrchen; Seite 16: Kampagnenmotiv Castenow; Seite 17: Stadt Köln;
Seite 23: Rheinisches Bildarchiv; Seite 24: Stadt Köln; Seite 69: Constantin Ehrchen

13-St/335-23/Dez I/80/11.2023

